

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om medling i arbetstvister och 32 a § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om medling i arbetstvister och lagen om rättegång i arbetsdomstolen ändras.

I propositionen föreslås att det till lagen om medling i arbetstvister fogas en ny bestämmelse om frivillig medling och att parternas skyldigheter vid förberedelse inför medling preciseras.

Vidare föreslås det att lagen om rättegång i arbetsdomstolen ändras så att arbetsdomstolens behörighet i samband med hörande utvidgas.

Syftet med propositionen är dels att utveckla systemet för medling i arbetstvister för att i synnerhet gränstvister i anslutning till kollektivavtal ska kunna lösas, dels att möjliggöra hörande av de parter som behöver höras i ett arbetsdomstolsförfarande för att ett ärende ska kunna utredas.

Lagarna avses träda i kraft den 1 mars 2023.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	4
2.1 Lagstiftningen om arbets- och tjänstekollektivavtal	4
2.2 Systemet för medling i arbetstvister.....	7
2.3 Lösning av arbetstvister vid arbetsdomstolen	9
2.4 Bedömning av nuläget.....	11
2.5 Internationella förpliktelser som är bindande för Finland.....	13
3 Målsättning	14
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	14
4.1 De viktigaste förslagen.....	14
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	15
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	15
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	15
4.2.3 Konsekvenser för arbetslivet.....	17
5 Alternativa handlingsvägar.....	17
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	17
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet.....	19
6 Remissvar	21
7 Specialmotivering.....	24
7.1 Lagen om medling i arbetstvister.....	24
7.2 Lagen om rättegång i arbetsdomstolen	27
8 Ikraftträdande.....	27
LAGFÖRSLAG	28
1. Lag om ändring av lagen om medling i arbetstvister	28
2. Lag om ändring av 32 a § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen.....	29
BILAGA	31
PARALLELLTEXTER	31
1. Lag om ändring av lagen om medling i arbetstvister	31
2. Lag om ändring av 32 a § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen.....	33

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 24 februari 2021 vicehäradshövding, LL.M Minna Etu-Seppälä och juris kandidat Simo Zitting som utredare för att klarlägga dels mekanismerna för lösning av gränstvister i anslutning till kollektivavtal, dels hur medlingssystemet fungerar.

Syftet med utredningsarbetet var att kartlägga gränstvister i anslutning till kollektivavtal och orsakerna till dem. Syftet med utredningsarbetet var också att föreslå metoder och mekanismer för att underlätta tvistlösning, förhindra störningar i arbetsfreden i samband med gränstvister, samt finna lösningar som främjar arbetsmarknadens funktion i de tvister som uppstår. Utredarna skulle dessutom klarlägga systemet för medling i arbetstvister, i synnerhet vid gränstvister i anslutning till kollektivavtal, samt eventuellt föreslå åtgärder för att utveckla det befintliga medlingssystemet.

Utredarna lade i sin slutrapport fram förslag för att underlätta avgörandet av gränstvister i anslutning till kollektivavtal och förhindra störningar i arbetsfreden i samband med gränstvister.

1.2 Beredning

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 8 november 2021 en arbetsgrupp på trepartsbasis för att utvärdera de förslag som presenterats i utredarnas slutrapport och som gällde mekanismer för lösning av gränstvister i anslutning till kollektivavtal. I arbetsgruppen ingick utöver arbets- och näringsministeriet företrädare för FFC rf, STTK rf, Akava rf, Finlands Näringsliv EK samt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT.

Arbetsgruppen hade till uppgift att utreda och utvärdera de förslag som lagts fram av utredarna i slutrapporten och som gäller precisering av riksförlikningsmannens uppgifter, bestämmelser om förfarandet för hörande i arbetsdomstolsprocessen och om att 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal ska avtalas på något annat sätt mellan parterna i kollektivavtalen (tillämpning av det så kallade organisationsvillkoret). Arbetsgruppen hade till uppgift att utarbeta sitt betänkande i form av en regeringsproposition.

Arbetsgruppen har hört riksförlikningsman Vuokko Piekkala, slutrapportens utredare Minna Etu-Seppälä och Simo Zitting samt arbetsdomstolsrådet Outi Anttila om förslagen i slutrapporten.

Arbetsgruppens mandat löpte ut den 31 mars 2022. Arbetsgruppen sammanträdde fyra gånger efter utgången av mandatperioden under våren 2022. Arbetsgruppen sammanträdde totalt 12 gånger.

Uppgifter om beredningen av regeringspropositionen finns tillgängliga på den offentliga webbplatsen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden [TEM027:00/2021](https://tem.fi/sv/projekt?tunnus=TEM027:00/2021).

Utkastet till regeringsproposition var på remiss 25.5–29.7.2022. Sammanlagt lämnades 10 utlåtanden. Avgivna utlåtanden och övriga beredningsunderlag finns i den offentliga webbtjänsten med projektnumret TEM027:00/2021 på adressen <https://tem.fi/sv/projekt?tunnus=TEM027:00/2021>.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

Gränstvister i anslutning till kollektivavtal

I lagstiftningen definieras inte vad som avses med gränstvister i anslutning till kollektivavtal. I vid bemärkelse avses med gränstvister i anslutning till kollektivavtal sådana tvister där arbetsgivar- och arbetstagsidan är oeniga om vilket kollektivavtal som ska tillämpas på det arbete som arbetsgivaren låter utföra.

I slutrapporten för utredningen om mekanismer för att lösa gränstvister i anslutning till kollektivavtal och om hur medlingssystemet fungerar¹ konstateras att gränstvister uppstår när flera kollektivavtal kan komma att tillämpas, när det ställs krav på att en arbetsgivare ska förbinda sig att tillämpa ett nytt kollektivavtal, när en arbetsgivare omorganiseras, när fackförbund slås ihop eller ändrar sina organisationspolitiska mål, eller när arbetsmarknaden i övrigt befinner sig i omvälvning.

2.1 Lagstiftningen om arbets- och tjänstekollektivavtal

Kollektivavtalens bindande verkan och förpliktelsen om arbetsfred

Bestämmelser om kollektivavtalets formbundenhet och parter finns i 1 och 2 § i lagen om kollektivavtal (436/1946). Kollektivavtalet ska ingås skriftligen mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagarföreningen. Kollektivavtalet gäller de villkor som i övrigt ska iakttas i arbetsavtal eller arbetsförhållanden. Parter i kollektivavtalet kan vara endast sådana registrerade arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars egentliga ändamål är att bevaka arbetsgivarens eller arbetstagarens intressen i arbetsförhållanden.

Det är främst kollektivavtalets normala bindande verkan som är avgörande i fråga om vilket kollektivavtal som ska tillämpas i arbetsförhållandet. Föreskrifter om detta finns i 4 § 1 mom. i lagen om kollektivavtal. *Parterna som är bundna av kollektivavtalet* är enligt 4 § 1 mom. 1 punkten sådana föreningar som ingått kollektivavtalet och som företräder arbetsgivare och arbetstagare samt sådana föreningar som efteråt med samtycke av tidigare parter i avtalet har anslutit sig till kollektivavtalet. De som är parter i kollektivavtalet är bundna av avtalet under avtalets giltighetstid.

Enligt 4 § 1 mom. 2 punkten i lagen om kollektivavtal är de parter som *annars är bundna* av kollektivavtalet registrerade föreningar och underföreningar till föreningar som är parter i avtalet. De medlemsföreningarnas bundenhet baserar sig på deras medlemsförhållande och varar endast så länge medlemskapet är i kraft. Om en medlemsförening utträder ur en förening som är bunden av ett kollektivavtal under kollektivavtalets giltighetstid, upphör bundenheten av avtalet när medlemsförhållandet upphör. Parter som annars är bundna av kollektivavtalet är enligt 3 punkten i det berörda momentet dessutom de arbetsgivare och arbetstagare som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar av en förening som är bunden av avtalet. Dessa arbetsgivare och arbetstagare ska följa bestämmelserna i kollektivavtalen i de arbetsavtal som sluts mellan dem. Arbetsgivarna och arbetstagarna upphör inte att vara bundna av kollektivavtalet när de lämnar föreningen, utan bundenheten fortsätter under hela kollektivavtalets giltighetstid.

¹ Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:50 (på finska).

Genom 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal har tillämpningen av ett normalt bindande kollektivavtal utvidgats också till sådana arbetstagare som inte är medlemmar i en sådan arbetstagarförening som är part i eller annars bunden av kollektivavtalet i fråga. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får inte inom kollektivavtalets tillämpningsområde sluta arbetsavtal på villkor som står i strid med kollektivavtalet, inte heller med en arbetstagare som står utanför kollektivavtalet men som utför i kollektivavtalet avsett arbete. Med arbetstagare som står utanför kollektivavtalet avses en icke-organiserad arbetstagare eller en arbetstagare som är organiserad i ett annat förbund vilket inte är bundet av ett sådant kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren. Kollektivavtalet står i strid med de villkor i arbetsavtalet som ur arbetstagarens synvinkel är ofördelaktigare än motsvarande bestämmelser i kollektivavtalet.

Bestämmelser angående förpliktelsen om arbetsfred finns i lagens 8 §. Kollektivavtalet förpliktar de föreningar och arbetsgivare som är parter i kollektivavtalet eller annars är bundna av det att undvika alla stridsåtgärder som riktar sig mot kollektivavtalet i dess helhet eller mot någon enskild bestämmelse i det. De föreningar som är bundna av avtalet är dessutom skyldiga att se till att även sådana underordnade föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet. Enligt lagen om kollektivavtal gäller förpliktelsen om arbetsfred inte enskilda arbetstagare. Tillsynsskyldigheten för en förening som är bunden av ett kollektivavtal innebär dock att förpliktelsen om arbetsfred utsträcker sig till att gälla också arbetstagare som är medlemmar i den berörda föreningen.

Arbetstagarna kan också organisera sig i en sådan arbetstagarförening som inte är bunden av samma kollektivavtal som deras arbetsgivare. Om en arbetstagarförening företräder arbetstagare som inte omfattas av ett sådant kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren, är arbetstagarföreningen inte bunden av kollektivavtalet i fråga och således inte heller av arbetsfreden. Den berörda arbetstagarföreningen är således inte skyldig att se till att dess medlemmar inte vidtar stridsåtgärder på arbetsplatsen.

Kollektivavtalets bindande verkan som fastställs i 4 § 1 och 2 mom. begränsas av principen om tidsprioritering och de villkor som begränsar omfattningen av kollektivavtalets verkan. Detta föreskrivs i 4 § 3 mom. i lagen om kollektivavtal. I den berörda lagen ska 4 § 1 och 2 mom. iakttas endast om föreningen, arbetsgivaren eller arbetstagaren inte är bunden av ett tidigare kollektivavtal som ingåtts på andra villkor och om omfattningen av kollektivavtalets verkan inte har begränsats i själva kollektivavtalet.

De bestämmelser om tjänstekollektivavtals bindande verkan och arbetsfred som tillämpas i tjänsteförhållanden ingår i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) och lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970). Bestämmelserna motsvarar till sitt innehåll lagen om kollektivavtal. I lagstiftningen om tjänstekollektivavtal föreskrivs dessutom om permanent skyldighet till arbetsfred i ärenden som inte kan avtalas genom tjänstekollektivavtal.

Förhållandet mellan kollektivavtalets organisationsvillkor och förbudet mot diskriminering, facklig föreningsfrihet och arbetsgivarens skyldighet till opartiskt bemötande

Kollektivavtalets bindande verkan enligt 4 § 1 mom. i lagen om kollektivavtal och tillämpningen enligt 2 mom. på icke-bundna arbetstagare kan begränsas genom ett villkor som tas in i kollektivavtalet. Detta konstateras uttryckligen i 4 § 3 mom. i lagen om kollektivavtal, enligt vilket ovan nämnda bestämmelser ska iakttas endast om omfattningen av kollektivavtalets verkan inte har begränsats i själva kollektivavtalet. Omfattningen av kollektivavtalets verkan kan

begränsas t.ex. genom det så kallade organisationsvillkoret, genom vilket tillämpningen av kollektivavtalet begränsas endast till medlemmar i en organisation som är part i kollektivavtalet.

Kollektivavtalens organisationsvillkor hör ihop med frågan om hur villkoren förhåller sig till förbudet mot diskriminering, facklig föreningsfrihet och arbetsgivarens skyldighet till opartiskt bemötande.

I 6 § i Finlands grundlag (731/1999) ingår bestämmelser om att alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av bland annat åsikt eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

I 8 § i diskrimineringslagen (1352/2014) förbjuds diskriminering t.ex. på grund av åsikt, fackföreningsverksamhet eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Enligt regeringens proposition (RP 19/2014 rd, s. 66–67) om denna lagparagraf är särbehandling av arbetstagare på basis av fackföreningsverksamhet diskriminering, om inte behandlingen är berättigad på det sätt som föreskrivs i den föreslagna diskrimineringslagen. Förbudet mot diskriminering på grund av fackföreningsverksamhet innebär ett skydd mot både positiv och negativ organisationsfrihet. Arbetstagare får således inte obehörigen särbehandlas, varken på grund av att de organiserat sig eller på grund av att de inte organiserat sig.

I 11 § i diskrimineringslagen finns bestämmelser om legitima grunder för särbehandling. Enligt paragrafens 1 mom. är särbehandling inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. I fråga om organisationsvillkoren i kollektivavtalen konstateras det i regeringens proposition (RP 19/2014 rd, s. 78) att avtalsparterna i arbets- och tjänstekollektivavtal fastställer avtalets tillämpningsområde. Enligt 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal liksom i motsvarande bestämmelser i lagstiftningen om tjänstekollektivavtal är det möjligt att begränsa tillämpningsområdet för arbets- och tjänstekollektivavtal till arbeten inom vissa branscher eller till vissa persongrupper. Det är alltså möjligt att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa flera arbets- eller tjänstekollektivavtal samtidigt, varvid också arbetsvillkoren kan avvika från varandra. Denna lagstadgade skyldighet för arbetsgivaren att iaktta flera arbets- eller tjänstekollektivavtal ska anses vara en godtagbar orsak enligt lagrummet, och de arbetsvillkor som baserar sig på olika arbets- eller tjänstekollektivavtal utgör inte i sig sådan förbjuden diskriminering som avses i bestämmelsen.²

I 25 § i diskrimineringslagen föreskrivs om ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren. Ett avtalsvillkor som är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier är ogiltigt. I regeringens proposition (RP 19/2014 rd) konstateras att eventuella diskriminerande bestämmelser i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal är ogiltiga enligt lagens 25 § och att de inte får tillämpas. I Högsta domstolens avgörande (HD 2013: 10) konstaterades att det i enskilda fall är möj-

² Se även Högsta domstolens avgöranden HD 2013:11 och HD 2013:10 som rörde den tidigare gällande diskrimineringslagen (21/2004). I dessa avgöranden var det fråga om förbud mot diskriminering, kollektivavtalets organisationsvillkor och skyldigheten till opartiskt bemötande vid löneutbetalning. I avgörandet ansåg Högsta domstolen att staden inte genom sina åtgärder och beslut hade särbehandlat arbetstagarerna på grunder som är förbjudna enligt 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och att det inte var fråga om diskriminering t.ex. på grund av fackföreningsverksamhet. Till följd av kravet på opartiskt bemötande enligt 2 kap. 2 § 3 mom. arbetsavtalslagen var staden dock skyldig att i mån av möjlighet utjämna de uppkomna löneskillnaderna. (Omröstning)

ligt att tillämpningen av villkoren i ett bindande kollektivavtal strider mot tvingande lagstiftning. Förbudet mot diskriminering och skyldigheten till opartiskt bemötande är tvingande rätt som begränsar möjligheterna att genom kollektivavtal fastställa anställningsvillkoren.³

I 13 § 2 mom. i grundlagen säkerställs föreningsfriheten för var och en. Detta innefattar rätten att höra till eller inte höra till en förening. I bestämmelsen tryggas uttryckligen också den fackliga föreningsfriheten. Denna grundläggande rättighet har ansetts inbegripa fackförbundens möjlighet att driva sina medlemmars fackliga intressen genom kollektiva avtalsförhandlingar.⁴ Arbetsgivarens skyldighet att i sina arbetsavtal iakttä ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren följer av 4 § 1 mom. 3 punkten och 2 mom. i lagen om kollektivavtal. Enligt 4 § 3 mom. i lagen om kollektivavtal föreligger denna skyldighet inte om omfattningen av kollektivavtalets verkan inte begränsats i själva avtalet. I Högsta domstolens avgörande (HD 2013:10) ansågs det att löneskillnaderna mellan två arbetstagare som omfattades av olika kollektivavtal och som utförde samma eller likvärdigt arbete inte utgjorde förbjuden diskriminering. De anställda var uppdelade i två grupper på grund av att de ingick i två olika fackföreningar. Arbetsgivaren skulle i fråga om dessa grupper följa separata kollektivavtal, som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna hade ingått på basis av sin kollektiva förhandlingsfrihet. Båda kollektivavtalens bindande verkan i förhållande till arbetstagarna baserade sig med stöd av lagen främst på vilken arbetstagarorganisation de hade anslutit sig till med stöd av sin föreningsfrihet, som tryggas i de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.⁵

I 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) finns föreskrifter om skyldigheten till opartiskt bemötande. Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Enligt Högsta domstolens avgöranden (HD 2013:10, punkterna 27–29, och HD 2013:11, punkterna 25–27) var arbetsgivaren på basis av kravet på opartiskt bemötande i arbetsavtalslagen skyldig att i mån av möjlighet utjämna löneskillnaderna som uppkommit på grund av kollektivavtalets organisationsvillkor. Enligt avgörandena fick dessa löneskillnader inte bli permanenta avvikelser för arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete.

2.2 Systemet för medling i arbetstvister

Lagen om medling i arbetstvister

För att främja en välfungerande arbetsmarknad och för att medling i arbetstvister ska kunna ske föreskrivs det i lagen om medling i arbetstvister (420/1962), nedan *arbetstvistlagen*, om medling i arbetstvister under riksförlikningsmannens ledning. Riksförlikningsmannen har enligt 3 § 2 mom. i arbetstvistlagen till uppgift att 1) i samverkan med arbetsmarknadsorganisationerna sträva efter att främja relationerna mellan arbetsgivare samt arbetstagare och tjänstemän samt deras organisationer, 2) på begäran av parterna vara ordförande vid förhandlingar om åstadkommande av arbets- eller tjänstekollektivavtal eller förordna en förlikningsman till ordförande vid förhandlingarna, 3) sörja för medlingen i arbetstvister i hela landet och vid behov förordna en förlikningsman att sköta en viss medlingsuppgift antingen självständigt eller som biträde för

³ HD 2013:10, punkterna 22–23.

⁴ HD 2013:10, punkterna 10 och 22. Se även arbets- och näringsministeriets utredning om juridiska problem gällande begränsningar i omfattning av arbets- och tjänstekollektivavtalens verkan (ANM rapport 32/2013) s. 12–13 (på finska). Publicerad på adressen: <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Selvitys+ty%C3%B6-+ja+virkaehtosopimusten+sitovuuspiirin+rajoittamiseen+05092013.pdf>.

⁵ HD 2013:10, punkterna 23–26.

riksförlikningsmannen, samt 4) utföra de övriga uppgifter som statsrådet ålägger riksförlikningsmannen.

Arbetsinställelser vid gränstvister i anslutning till kollektivavtal omfattas av skyldigheten att meddela om arbetsinställelse enligt 7 § i lagen om arbetstvister. Arbetsinställelse får inte inledas eller utvidgas eller en arbetsinställelse eller utvidgning genomföras med anledning av en uppkommen arbetstvist, om inte riksförlikningsmannens byrå och motparten senast två veckor dessförinnan tillställts ett skriftligt meddelande, i vilket orsakerna till den planerade arbetsinställelsen eller utvidgningen av arbetsinställelse samt tidpunkten för när arbetsinställelsen börjar liksom även dess omfattning anges. Den som lämnar meddelandet får endast med motpartens samtycke framskjuta inledandet av en planerad arbetsstrid eller utvidgandet av en sådan till en senare tidpunkt eller begränsa den utöver vad som nämns i meddelandet. Bestämmelser om uppskov av arbetsinställelser som berör samhällets livsviktiga funktioner eller som avsevärt skadar ett allmänt intresse finns i 8 § i lagen om arbetstvister. Bestämmelser om bötesstraff för brott mot skyldigheten att meddela om arbetstvisten enligt 7 § och brott mot förbudet enligt 8 § finns i 17 § i arbetstvistlagen.

I enlighet med 9 § i arbetstvistlagen inleds medling i arbetstvisten om ett meddelande tillställs riksförlikningsmannens byrå om genomförandet av arbetsinställelsen eller om riksförlikningsmannen har fått kännedom om en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden. Efter att ha mottagit det meddelande som förutsätts i 7 § av arbetstvistlagen ska riksförlikningsmannen eller en förlikningsman som denne förordnat ofördröjligen vidta sådana åtgärder som förlikningsmannen finner ändamålsenliga för medling i tvisten. Även annars då riksförlikningsmannen fått kännedom om en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden, får riksförlikningsmannen vidta de åtgärder som ärendet kräver. Enligt 7 § i arbetstvistlagen är riksförlikningsmannen skyldig att vidta medlingsåtgärder i sådana gränstvister i anslutning till kollektivavtal för vilka det har lämnats ett meddelande om arbetstvist. Dessutom kan riksförlikningsmannen efter eget övervägande vidta medlingsåtgärder, om han eller hon har fått kännedom om en gränstvist som äventyrar arbetsfreden. Riksförlikningsmannen kunde alltså sträva efter att genom sin egen arbetsinsats lösa tvisten redan på förhand innan ett meddelande om arbetsinställelse har lämnats (RP 19/2009 rd, s. 8).

I 3 kap. i arbetstvistlagen finns föreskrifter om förlikningsförfaranden. I enlighet med 10 § i arbetstvistlagen ska förlikningsmannen, om han eller hon anser det vara ändamålsenligt eller då en part det begär, kalla parterna till förhandlingar. Vid förhandlingarna är förlikningsmannen ordförande och bestämmer på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna ska behandlas. En part ska infinna sig till förhandlingar som bestämts av en förlikningsman samt lämna de uppgifter som förlikningsmannen anser vara nödvändiga. Innan förhandlingarna inleds eller medan de pågår kan förlikningsmannen föreslå för parterna att tidpunkten för inledande av arbetsstriden borde skjutas upp, tills resultatet av förlikningen framgått. I enlighet med 11 § i lagen om arbetstvister ska förlikningsmannen vid fullgörandet av sina förlikningsuppgifter och efter att grundligt ha gjort sig förtrogen med tvisten och de omständigheter som väsentligt inverkar på bedömningen av tvisten samt parternas fordringar, försöka få parterna att noggrant fastställa tvistepunkterna och inskränka dessa till det minsta möjliga samt sträva efter att leda parterna till en förlikning, närmast på grundval av deras egna förslag och anbud, i vilka förlikningsmannen ska föreslå sådana medgivanden och jämkningar, som ändamålsenligheten och skäligheten förefaller kräva.

I 13 § i arbetstvistlagen föreskrivs om riksförlikningsmannens möjlighet att lägga fram ett skriftligt förlikningsförslag. Om förlikningsmannen inte genom förhandlingar eller på annat sätt lyckas bilägga tvisten, kan han eller hon förelägga parterna ett skriftligt förlikningsförslag och en uppmaning till dem att inom en kort, av förlikningsmannen utsatt frist godkänna förslaget.

Förlikningsförslaget får inte utan förlikningsmannens samtycke offentliggöras innan förlikningen slutförts eller avbrutits. Det är upp till parterna i arbetstvisten att godkänna förlikningsförslaget. Om de tvistande parterna inte godkänner förlikningsförslaget, ska förlikningsmannen enligt 13 § i arbetstvistlagen pröva huruvida förlikningen bör fortsättas eller avbrytas. Om förlikningsmannen anser att det inte finns förutsättningar för att lägga fram ett förlikningsförslag, kan han eller hon avbryta förlikningen.

I 15 § i arbetstvistlagen föreskrivs om skyldigheten för parterna i arbetstvisten att meddela riks-förlikningsmannen om ett särskilt organ har tillsatts för avgörande eller medling i arbetstvisten. Riksförlikningsmannen får inte medla i en sådan arbetstvist, om inte organet handlagt ärendet utan resultat eller den slutsatsen kan dras i ärendet att organet inte kommer att sköta sitt uppdrag eller ha framgång i det.

I enlighet med 16 § i lagen om arbetstvister tillämpas arbetstvistlagen inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller vilken enligt avtal ska avgöras av skiljemän. En förlikningsman som erhållit utredning om att tvisten är av nämnda slag ska underrätta parterna om detta. I regel behandlas rent juridiska tvistemål vid arbetsdomstolen och riksförlikningsmannen har avstått från medling i dem.

2.3 Lösning av arbetstvister vid arbetsdomstolen

Lagen om rättegång i arbetsdomstolen

Bestämmelser om arbetsdomstolens behörighet finns i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974), nedan *arbetsdomstolslagen*. Enligt 1 § i arbetsdomstolslagen handlägger och avgör arbetsdomstolen tvistemål angående arbetskollektivavtal och tjänstekollektivavtal samt tvister som grundar sig på lagarna om arbets- och tjänstekollektivavtal, då frågan gäller 1) arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt, 2) om något förfarande står i överensstämmelse med arbets- eller tjänstekollektivavtal, eller 3) påföljd av förfarande som strider mot arbets- eller tjänstekollektivavtal. Enligt 39 § kan en allmän domstol begära ett utlåtande av arbetsdomstolen i ett ärende vars avgörande förutsätter särskild kännedom om arbets- eller tjänstekollektivavtalsförhållanden. I ett sådant ärende uppmanar arbetsdomstolen parterna i kollektivavtalet att inkomma med ett yttrande och kan förrätta normal förberedelse och huvudförhandling i ärendet.

I fråga om gränstvister i anslutning till kollektivavtal är arbetsdomstolen behörig att behandla endast sådana tvister där arbetsgivaren med stöd av 4 § i lagen om kollektivavtal är bunden av sinsemellan konkurrerande kollektivavtal. Om arbetstagarsidan påstår att man i stället för ett normalt bindande kollektivavtal ska tillämpa något annat allmänt bindande kollektivavtal i deras anställningsförhållanden med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, gäller denna fråga tolkningen av arbetsavtalslagen och hör inte till arbetsdomstolens behörighet. Sådana gränstvister i anslutning till kollektivavtal handläggs vid en allmän domstol och behandlas som tvister som gäller tolkningen av arbetsavtalslagen. I en sådan situation kan den allmänna domstolen framställa en begäran om utlåtande till arbetsdomstolen enligt 39 § i arbetsdomstolslagen. Arbetsdomstolen hör då parterna i konkurrerande kollektivavtal och uttalar sig om tolkningen av tillämpningsföreskrifterna för dem, men avstår i princip från att ta ställning till tolkningen av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, som står utanför arbetsdomstolens behörighet.

Enligt 12 § i arbetsdomstolslagen (646/1974) anhängiggörs och utförs talan vid arbetsdomstolen av en förening eller arbetsgivare som är delaktig i kollektivavtalet. En delaktig förening är kärande också för de arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i föreningen och därmed

bundna av kollektivavtalet. Dessa får inte vara kärande om det inte visas att en förening som är delaktig i avtalet lämnat tillstånd till detta eller vägrat anhängiggöra eller utföra talan.

I fråga om de situationer som avses i 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal föreskrivs det i 12 § 2 mom. i arbetsdomstolslagen att en i avtalet delaktig arbetstagar- eller funktionärsförening i eget namn utför talan vid arbetsdomstolen också på de arbetstagares eller funktionärers vägnar som inte är bundna av kollektivavtalet, men enligt vilket arbetsgivaren enligt det arbetsavtal han ingått med dem är skyldig att iakttä bestämmlerna i kollektivavtalet.

Om det inte finns något gällande kollektivavtal mellan parterna, dvs. arbetsgivaren eller en arbetsgivarförening som företräder arbetsgivaren inte är part i det kollektivavtal som gäller arbetet i fråga, är det inte möjligt att anhängiggöra talan vid arbetsdomstolen. På motsvarande sätt kan en arbetstagarförening som företräder sådana arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren inte anhängiggöra en talan vid arbetsdomstolen om föreningen kräver att domstolen ska fastställa att ett kollektivavtal där någon annan arbetsgivare eller arbetsgivarförening är arbetsgivarpart ska tillämpas på det arbete som arbetstagarna utför.

Enligt 12 § 3 mom. i arbetsdomstolslagen avges svaromålet på talan av en förening eller en arbetsgivare som är delaktig i kollektivavtalet, och föreningen avger sitt svaromål såväl på egna som på deras vägnar som i enlighet med det kollektivavtal som föreningen ingått är bundna av detta avtal. På en talan som avser tillämpningen av 7 § lagen om kollektivavtal svarar vederbörande arbetsgivare, arbetstagare eller funktionär personligen. I 12 § 3 mom. i den berörda lagen föreskrivs också om skyldigheten att höra parterna. Föreningen, arbetsgivaren, arbetstagaren eller den funktionär mot vilken anspråk framställs i talan ska även kallas att höras i saken. I 13 § föreskrivs huvudsakligen på motsvarande sätt som i 12 § om vem som kan uppträda som kärande och svarande i ärenden som gäller tjänstekollektivavtal eller lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal. Enligt 14 § har den som kallats att höras rätt att uttala sig och använda bevismedel i arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen är skyldig att höra endast den förening eller arbetsgivare som är delaktig i det kollektivavtal som talan gäller och som i enlighet med 12 § 3 mom. i lagen är svarande i ärendet. Under rättegången kan det också framkomma krav på tillämpning av något annat kollektivavtal än det som nämns i talan. Skyldigheten att höra parterna enligt 12 § 3 mom. i arbetsdomstolslagen gäller dock inte sådana parter i ett kollektivavtal som inte är delaktiga i det kollektivavtal som är föremål för talan.

Enligt 32 a § i arbetsdomstolslagen kan arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ bereda en avtalspart som inte är part i målet tillfälle att yttra sig, om talan är grundad på ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal där det utöver parterna i målet finns andra avtalsparter eller som binder parterna i målet på annat sätt än i deras egenskap av avtalsparter. Samma förfarande kan iakttas, om något annat avtal än det arbets- eller tjänstekollektivavtal som utgör grunden för käromålet eventuellt ska tillämpas i saken.

Enligt motiveringen till regeringens proposition (RP 190/1993 rd, s. 8) kan det i sådana fall där käromålet gäller tillämpningen av ett visst kollektivavtal på vissa arbetsförhållanden under rättegången framgå att det kollektivavtal som ska tillämpas eventuellt kan vara något annat än det avtal på vilket yrkandena har grundats. Arbetsdomstolen kan då på begäran av en part eller på eget initiativ ge parterna i ett annat kollektivavtal som eventuellt blir tillämpligt tillfälle att bli hörda i målet. En sådan situation kan uppstå om svaranden påstår att ärendet ska avgöras med

stöd av något annat kollektivavtal än det som ligger till grund för talan.⁶ I en konkurrenssituation skyddas parterna i ett normalt bindande kollektivavtal också av rättegångsbalkens bestämmelser om intervention.⁷

2.4 Bedömning av nuläget

Utredning om mekanismer för lösning av gränstvister i anslutning till kollektivavtal och om hur medlingssystemet fungerar

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 24 februari 2021 utredarna Minna Etu-Seppälä och Simo Zitting för att kartlägga gränstvister i anslutning till kollektivavtal och orsakerna till dem. Utredarna hade också till uppgift att föreslå metoder och mekanismer för att underlätta tvistlösning och förebygga störningar i arbetsfreden i samband med gränstvister, samt finna lösningar som främjar arbetsmarknadens funktion i de tvister som uppstår. Utredarna hade dessutom till uppgift att klarlägga systemet för medling i arbetstvister, i synnerhet vid gränstvister i anslutning till kollektivavtal, samt att föreslå åtgärder för att utveckla det befintliga medlingssystemet.

Utredarna anordnade ett omfattande samråd. Dessutom gick utredarna igenom fall som klassas som gränstvister i anslutning till kollektivavtal samt arbetsdomstolens rättspraxis i ärendet.

Utredarnas slutrapport innehöll flera förslag på hur man enligt utredarna kunde främja lösandet av gränstvister och utveckla ett fungerande medlingssystem vid gräns- och arbetstvister.

Utredarna föreslog att riksförlikningsmannens uppgifter preciseras så att riksförlikningsmannen åläggs en skyldighet att inleda medling också i situationer där arbetstvisten inte är förenad med hot om eller risk för arbetskonflikt. Utredarna föreslog också att det bör övervägas om parterna i en arbetstvist ska ha möjlighet att föra också sådana tvistemål till medling som ska avgöras av arbetsdomstolen eller av skiljemän. I samband med frivillig medling föreslog utredarna en betänketid inom vilken stridsåtgärder som hänför sig till den berörda medlingen inte får inledas. För att utveckla medlingssystemet föreslog utredarna dessutom att lagstiftningen ska ändras så att parterna i arbetstvisten ska vara skyldiga att innan förhandlingarna inleds lämna förlikningsmannen en utredning om tvistens innehåll, de yrkanden som framställts och ståndpunkterna i arbetstvisten.

När det gäller förfarandet för hörande enligt arbetsdomstolslagen föreslog utredarna att lagens bestämmelser om förfarandet för hörande ska preciseras så att om det under rättegången framkommer krav på tillämpning av något annat kollektivavtal än det som nämns i talan, är arbetsdomstolen i fortsättningen skyldig att höra parterna i kollektivavtalet i fråga.

I slutrapporten konstateras att man bör finna en lösning på sådana tvister som hänför sig till tillämpningen av 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal och där man kan inleda en arbetskonflikt oberoende av att kollektivavtalets normalt bindande verkan medför arbetsfred. Utredarna föreslog att parterna i kollektivavtal skulle kunna avtala annorlunda om 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal (tillämpning av det s.k. organisationsvillkoret i kollektivavtalet med tanke på tryggheten av arbetsfreden).

Frivillig medling

⁶ Jorma Pelkonen 1997, s. 133, i verket *Työtuomioistuin 50 vuotta*.

⁷ Se t.ex. TT 1989:100 och TT 2005:102.

I enlighet med 9 § i lagen om arbetstvister förutsätter inledandet av medling under ledning av riksförlikningsmannen i praktiken att ett meddelande om arbetskonflikt lämnas in eller åtminstone att arbetstvisten äventyrar arbetsfreden. Parterna upplever dock inte nödvändigtvis att ett meddelande om arbetskonflikt är förenligt med deras intressen. Om ett meddelande om arbetskonflikt inte lämnas in, är det riksförlikningsmannen som efter eget övervägande inleder medling i arbetstvisten, vilket förutsätter att arbetstvisten äventyrar arbetsfreden.

Enligt de intervjuer som genomfördes av utredarna i slutrapporten upplevde parterna i gränstvister i anslutning till kollektivavtal och företrädarna för arbetsmarknadsorganisationerna att medling vid gränstvister i anslutning till kollektivavtalet under riksförlikningsmannens ledning var enbart positiv, oberoende av om det hittades en lösning på tvisten. Arbetsmarknadsparterna ansåg att medling behövs också i andra tvister än sådana som äventyrar arbetsfreden. Enligt utredarna kan man genom frivillig medling främja tvistlösningen innan tvisterna förvärras och äventyrar arbetsfreden.⁸

Vid beredningen har det också framkommit behov av att förtydliga lagstiftningen i fråga om vilken typ av medling i rättsliga tvister som hör till arbetsdomstolens behörighet. På grund av 16 § i arbetstvistlagen har de rättsliga tvisterna i regel styrts till arbetsdomstolen för att avgöras där, men denna praxis har inte till alla delar varit enhetlig. I tvistemål som hör till arbetsdomstolens behörighet är medling möjlig också i ett förfarande i arbetsdomstolen. Enligt 19 § i arbetsdomstolslagen ska arbetsdomstolen utreda förutsättningarna för förlikning och enligt 23 § i arbetsdomstolslagen kan arbetsdomstolen fastställa förlikning i ärendet vid den muntliga förberedelsen.

Enligt uppgifter från riksförlikningsmannen har det under de senaste åren förekommit några medlingar som kan betraktas som frivilliga. Det har dock rätt oklarhet om förlikningsmannens roll och om vilka tvistemål som behandlas vid frivillig medling på grund av att lagstiftningen är bristfällig. Genom att utfärda bestämmelser om riksförlikningsmannens behörighet vid frivillig medling förenhetligas det förlikningsförfarande som baserar sig på parternas initiativ, och samtidigt förebyggs situationer där arbetstvisten förvärras så att den äventyrar arbetsfreden.

Förberedelser inför medling

Parterna i arbetstvisten har inte ålagts några särskilda skyldigheter om förberedelserna inför medling. Enligt 10 § i lagen om arbetstvister ska parterna i en tvist infinna sig till förhandlingar samt lämna förlikningsmannen de uppgifter som förlikningsmannen anser vara nödvändiga. I arbetstvistlagen föreskrivs inte någon skyldighet för parterna att framföra sina yrkanden och ståndpunkter innan medlingen inleds. Enligt utredarnas slutrapport har det med tanke på en framgångsrik medling ansetts vara ett problem att parterna har kunnat komma till medlingen utan att ha förberett sig överhuvudtaget.⁹ Genom att utfärda närmare bestämmelser om förberedelser kan medlingsprocessen effektiviseras och eventuellt också påskyndas.

Förfarandet för hörande i arbetsdomstolen

I utredarnas slutrapport har det bedömts att om tvisten endast gäller huruvida det arbete som utförs i ett arbetsgivarföretag är sådant som kollektivavtalet ska tillämpas på, kan det med tanke på slutresultatet vara av betydelse att också höra andra parter än parterna i det kollektivavtal

⁸ Utredarnas slutrapport s. 49.

⁹ Utredarnas slutrapport s. 52.

som är föremål för talan. Fastställande eller underlåtenhet att fastställa ett kollektivavtal kan dock alltid gälla endast det kollektivavtal som talan gäller.

Ordalydelsen i 32 a § i den gällande arbetsdomstolslagen verkar inte göra det möjligt att höra parter som står utanför talan i alla situationer som gäller gränstvister i anslutning till kollektivavtal. En precisering av bestämmelsen om förfarandet vid hörande i arbetsdomstolslagen ger arbetsdomstolen möjlighet att i större utsträckning höra parterna i kollektivavtalet i situationer där det behövs för att ärendet ska kunna utredas.

2.5 Internationella förpliktelser som är bindande för Finland

Finland har ratificerat flera internationella konventioner som gäller facklig organisationsfrihet, rätten till arbetskonsflikt och förfarandet för kollektiva förhandlingar.

Genom ILO:s konvention nr 87 angående facklig organisationsfrihet och skydd för organisationsrätten (FördrS 45/1949) tryggas arbetstagarnas och arbetsgivarnas fackliga organisationsfrihet. I konventionen åläggs medlemsstaterna att vidta åtgärder för att trygga arbetstagarnas och arbetsgivarnas fria utövande av sin fackliga organisationsrätt. Bland annat konvention nr 151 om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst (FördrS 151/1981) gäller också facklig organisationsrätt. Facklig föreningsfrihet tryggas också i artikel 22 i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 8/1976).

ILO:s konvention nr 98 angår tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (FördrS 32/1951). Enligt artikel 1 i konventionen ska arbetstagare skyddas mot all verksamhet som riktar sig mot fackliga organisationer när det gäller deras anställningsförhållanden. Sådant skydd ska ges i synnerhet mot åtgärder som t.ex. syftar till att skada arbetstagaren på grund av att han eller hon hör till en facklig organisation.

Enligt den praxis som uppstått i övervakningen av ILO-konventioner innefattar till exempel ILO-konventioner nr 87 och 98 konflikträtt.¹⁰

I ILO:s konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar (FördrS 71/1983) åläggs parterna att i enlighet med nationella förhållanden vidta åtgärder för att främja kollektiva förhandlingar. Med kollektiva förhandlingar avses i konventionen förhandlingar som förs mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen i syfte att fastställa anställningsvillkor, reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare eller relationerna mellan arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen.

Konventionen innehåller också bestämmelser om medling i arbetstvister. Enligt artikel 5 e i konventionen ska organ och förfaranden för avgörande av arbetstvister utformas så att de bidrar till att främja kollektiva förhandlingar. Enligt artikel 6 i konventionen utesluter bestämmelserna i denna konvention inte användningen av sådana system för relationerna mellan parterna i vilka kollektiva förhandlingar äger rum inom ramen för ett förfarande eller en institution för förlikning och/eller skiljedom om parterna i de kollektiva förhandlingarna deltar däri frivilligt.

Kollektiv förhandlingsrätt, facklig organisationsfrihet och konflikträtt tryggas också i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 28) och i Europarådets reviderade sociala stadga (FördrS 80/2002). Enligt artikel 6.2–6.4 i den sociala stadgan, som gäller

¹⁰ RP 153/2007 rd, s. 7.

kollektiv förhandlingsrätt, förbinder sig avtalsparterna att vid behov främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivarna eller deras organisationer och arbetstagarnas organisationer för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom arbets- och tjänstekollektivavtal, samt att främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister. Avtalsparterna förbinder sig också att erkänna arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk.

3 Målsättning

Syftet med propositionen är att utveckla det gällande medlingssystemet, särskilt med tanke på lösandet av gränstvister i anslutning till kollektivavtal.

Propositionen syftar till att stärka parternas möjligheter att föra arbetstvister till medling också om det gäller andra tvister än sådana som äventyrar arbetsfreden. Enligt föreliggande förslag ska detta genomföras genom att till arbetstvistlagen foga en ny bestämmelse om frivillig medling.

Med tanke på att medlingsförfarandet ska framskrida smidigt har det ansetts vara problematiskt att parterna har kunnat komma till medlingsförhandlingarna utan att förbereda sig. Syftet med propositionen är att utveckla lagstiftningen så att också medlingsparterna åläggs skyldigheter gällande förberedelserna inför medling.

Propositionen syftar dessutom till att precisera lagstiftningen om förfarandet för hörande i arbetsdomstolen så att lagstiftningen möjliggör ett mer omfattande hörande för att utreda ärendet.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Frivillig medling

I propositionen föreslås att det till lagen om arbetstvister fogas en ny bestämmelse om frivillig medling. Enligt förslaget kan riksförlikningsmannen eller en förlikningsman som denne förordnat på begäran av en eller flera parter i en arbetstvist åta sig medlingen i arbetstvisten. Vid frivillig medling kan man till exempel medla i gränstvister i anslutning till kollektivavtal. Frivillig medling ska också omfatta rättstvister som hör till arbetsdomstolens behörighet samt sådana tvister som ska avgöras av skiljemän. Förlikningsmannen bör överväga om medlingsförfarandet ska inledas och medlingen förutsätter samtycke av alla parter i arbetstvisten.

Genom bestämmelser om frivillig medling stärks parternas möjligheter att begära medling i situationer där ett meddelande om arbetskonflikt inte har lämnats in eller där arbetsfreden äventyrats. Genom regleringen ska också rättstvister omfattas av frivillig medling.

Förberedelser inför medling

I den gällande arbetstvistlagen föreskrivs inga särskilda skyldigheter för parterna i fråga om förberedelser inför medling. I propositionen föreslås det att parterna i arbetstvisten framöver ska lämna förlikningsmannen en skriftlig utredning om föremålet för tvisten, dess innehåll, de yrkanden som parten framställt i ärendet. Dessutom ska parterna också lämna övriga uppgifter

som förlikningsmannen anser vara nödvändiga Uppgifterna ska lämnas inom en av förlikningsmannen utsatt skälig tid innan förhandlingarna inleds.

Genom förslaget kan parterna förbereda sig bättre inför medling, samtidigt som man ser till att medlingsförfarandet framskrider.

Hörande i arbetsdomstolen

I denna proposition föreslås det att arbetsdomstolslagen ändras så att arbetsdomstolen framöver ska kunna ge parterna i kollektivavtalet tillfälle att yttra sig i större utsträckning än för närvarande. Den som är part i ett kollektivavtal kan ges tillfälle att yttra sig alltid när det behövs för att ärendet ska kunna utredas. Utredningsbehovet kan t.ex. hänföra sig till gränstvister i anslutning till kollektivavtal. Framläggandet av ett yttrande kan grunda sig på en parts eller arbetsdomstolens initiativ, men arbetsdomstolen ska i sista hand avgöra om ett sådant yttrande behövs.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Den föreslagna regleringen medför varken ekonomiska konsekvenser eller direkta kostnader för företagen.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Frivillig medling

I propositionen föreslås att man i arbetstvistlagen inför en ny bestämmelse om frivillig medling, enligt vilken riksförlikningsmannen på begäran av en eller flera parter kan åta sig medlingen i en arbetstvist också i situationer där arbetsfreden inte äventyras. Parterna kan också i fortsättningen begära medling av förlikningsmannen i en rättstvist som hör till arbetsdomstolens behörighet. För att medling ska kunna inledas krävs samtycke av alla parter.

Utöver riksförlikningsmannen fanns det år 2020 fyra förlikningsmän som hade uppgiften som bisyssla. Under det berörda året fick riksförlikningsmannens byrå in tretton nya arbetstvister för medling enligt arbetstvistlagen. År 2020 medlades det dessutom i tio av de arbetstvister som uppkommit 2019.¹¹ Under åren 2000–2020 användes medling årligen i genomsnitt i ungefär tjugo arbetstvister, med undantag för åren 2000, 2010 och 2011. År 2010 var det exceptionellt 62 arbetstvister som medlades.¹² Det finns inga statistiska uppgifter om antalet frivilliga medlingsfall per år.

Parterna har också hittills kunnat be om frivillig medling i en situation där det har behövts hjälp av en förlikningsman. Enligt de uppgifter som riksförlikningsmannen lämnat har det dock under de senaste åren förekommit endast ett fåtal fall av frivillig medling. Dessutom har förlikningsmännen i princip avstått från att medla i rättstvister som hör till arbetsdomstolens behörighet. Syftet med bestämmelsen är att lyfta fram frivillig medling som en metod i arbetstvistlagen och att föreskriva om ramvillkoren för sådan medling. Det kan bedömas att intresset för frivillig medling ökar, eftersom arbetstvistlagen i fortsättningen kommer att innehålla uttryckliga före-

¹¹ Årsrapport från riksförlikningsmannens byrå 2020, s. 6.

¹² Årsrapport från riksförlikningsmannens byrå 2020, s. 22.

skrifter om frivillig medling. På motsvarande sätt har detta i viss mån konsekvenser för arbetsmängden vid riksförlikningsmannens byrå. Inledandet av frivillig medling kräver dock samtycke av alla parter och ska i sista hand ske efter förlikningsmannens övervägande. Med beaktande av ramvillkoren för frivillig medling kan det bedömas att den frivilliga medlingen kommer att öka något jämfört med nuläget. Förlikningsmannens arbetsmängd kan dock inte uppskattas öka i en sådan utsträckning att tilläggsresurser behövs på grund av detta förslag.

Förslaget om frivillig medling bedöms inte ha några betydande konsekvenser för arbetsfördelningen mellan förlikningsmannen och arbetsdomstolen eller för antalet tvister som behandlas vid arbetsdomstolen. Med beaktande av ramvillkoren för frivillig medling ska de tvistemål som avses i 1 § i arbetsdomstolslagen i regel också i fortsättningen behandlas av arbetsdomstolen. Den föreslagna regleringen ger dock möjlighet till medling i ett tvistemål enligt 1 § i arbetsdomstolslagen i situationer där parterna anser det vara ändamålsenligt. Propositionen bedöms i princip inte leda till att behandlingen av tvistemål vid frivillig medling är anhängig samtidigt vid både arbetsdomstolen och riksförlikningsmannens byrå. När ett tvistemål är anhängigt vid arbetsdomstolen kan det antas att parterna endast mycket sällan anser att frivillig medling är ändamålsenlig, i synnerhet med beaktande av möjligheten att stadfästa förlikning i arbetsdomstolsförfarandet. I praktiken begränsas den simultana behandlingen också av förlikningsmannens prövningsrätt när det gäller att inleda och avsluta medling.

Bland de tvister som under de senaste tre åren varit föremål för medling vid riksförlikningsmannens byrå var cirka 17 procent sådana arbetstvister som kan identifieras som gränstvister i anslutning till kollektivavtal.¹³ Gränstvister i anslutning till kollektivavtal är således inte en helt ny typ av arbetstvist som är föremål för medling. I praktiken har det varit fråga om gränstvister där det har lämnats ett meddelande om arbetsinställelse. I slutrapporten har det uppskattats att största delen av gränstvisterna för närvarande med stor sannolikhet inte kommer till riksförlikningsmannens kännedom, utan att de avgörs i inbördes förhandlingar mellan parterna eller inte blir avgjorda. Det finns inga statistiska uppgifter om sådana gränstvister i anslutning till kollektivavtal som det inte meddelas om eller som trots meddelande inte leder till egentlig medling på grund av att tvisten avgjorts eller att en arbetskonflikt inte blir av.¹⁴ Det kan bedömas att möjligheten till frivillig medling vid riksförlikningsmannens byrå också leder till en viss ökning av antalet medlingsfall som gäller gränstvister i anslutning till kollektivavtal.

Förberedelser inför medling

Preciseringen av utredningsskyldigheten för parterna i arbetstvisten kan bedömas ha en positiv inverkan på förlikningsmannens framgång i sitt uppdrag. Om parterna specificerar sina ståndpunkter redan inför det första förhandlingsmötet, skulle detta försnabba utredningsarbetet i initialskedet, liksom även övergången till egentlig medling.

Hörande i arbetsdomstolen

Enligt den föreslagna regleringen har arbetsdomstolen framöver mer omfattande prövningsrätt i fråga om vem som ska höras under rättegången. Förslaget har konsekvenser för processen i arbetsdomstolen och eventuellt i liten utsträckning också för arbetsmängden vid arbetsdomstolen. När det gäller rättegångar som rör gränstvister i anslutning till kollektivavtal kommer man

¹³ Utredarnas slutrapport, s. 49.

¹⁴ Utredarnas slutrapport s. 49.

antagligen i allt större utsträckning framöver också begära höranden av dem som är parter i ett visst kollektivavtal, men inte i just det kollektivavtal som är föremål för talan.

Enligt förslaget ska hörandet dock alltid genomföras efter arbetsdomstolens övervägande. En förutsättning för hörandet är att det är nödvändigt för att ärendet ska kunna utredas. Även om förfarandet för hörande utvidgas, kan det alltså inte anses få några betydande konsekvenser för arbetsdomstolens verksamhet.

4.2.3 Konsekvenser för arbetslivet

Frivillig medling

Bestämmelsen om frivillig medling gör möjligheten att medla i sådana arbetstvister som inte äventyrar arbetsfreden mer synlig än tidigare. Den föreslagna bestämmelsen främjar också relationerna mellan arbetsmarknadens parter och dialogen dem emellan, eftersom medling också kan användas i arbetstvister där situationen ännu inte har förvärrats.

Lagändringen främjar också bevarandet av arbetsfreden, då medling kan inledas redan i förebyggande syfte i situationer där ett meddelande om arbetskonflikt inte har lämnats eller där arbetsfreden inte har äventyrats.

Förberedelser inför medling

Parternas bristfälliga förberedelser inför medlingen kan leda till att det i den inledande fasen av medlingen tar tid att reda ut föremålet för tvisten och parternas yrkanden och att mindre tid kvarstår för det egentliga medlingsarbetet. Preciseringsen av parternas utredningsskyldighet i arbetstvisten kan bedömas bidra till att parterna förbereder sig bättre inför medlingen, vilket därigenom får en positiv inverkan på medlingens framgång.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Frivillig medling

Då utgångspunkterna för frivillig medling dryftades var ett alternativ att ålägga riksförlikningsmannen *en skyldighet* att åta sig medling i arbetstvister på parternas begäran. I den föreslagna lagstiftningen kom man dock fram till att frivillig medling ska inledas efter riksförlikningsmannens övervägande.

Om riksförlikningsmannen åläggs en skyldighet att på begäran av parterna åta sig medling i arbetstvister, bör man i lagen noggrant kunna definiera vilka tvistemål som kan tas upp till frivillig medling. Eftersom arbetstvisterna är så olika, är det svårt att göra en sådan avgränsning.

I den föreslagna lagen har utgångspunkten varit att parterna kan begära frivillig medling inte bara i intressekonflikter, utan även i tvistemål enligt 1 § i arbetsdomstolslagen. Om riksförlikningsmannen är skyldig att åta sig frivillig medling, finns det också en risk för att parterna begär frivillig medling i tvister som är bättre lämpade att avgöras av arbetsdomstolen. Om frivillig medling är riksförlikningsmannens skyldighet, kan han eller hon inte vägra medla i tvisten i fråga.

Betänketid vid frivillig medling

Utredarna föreslog i sin slutrapport att den frivilliga medlingen ska vara kopplad till en betänketid på två månader från det att medlingen inleddes, och att parterna under denna tid inte ska kunna vidta stridsåtgärder.

Utgångspunkten för den reglering om frivillig medling som föreslås i propositionen är parternas genuina motivation att ta upp ärendet till medling och finna en lösning på arbetstvisten. En förutsättning för att medling ska inledas är därför ett samtycke av samtliga parter i arbetstvisten. Den betänketid som ska ingå i frivillig medling och som begränsar parternas rätt att vidta stridsåtgärder verkar inte vara förenlig med utgångspunkterna för denna lag.

Parternas konflikträtt är också en rättighet som tryggas i 13 § 2 mom. i grundlagen, varvid ett förslag som begränsar konflikträtten ska vägas inte bara mot internationella förpliktelser utan också mot de allmänna förutsättningarna för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna.

Enligt 7 § i arbetstvistlagen får arbetsinställelse inte inledas med anledning av en uppkommen arbetstvist, om inte riksförlikningsmannens byrå och motparten senast två veckor dessförinnan tillställts ett skriftligt meddelande. Med stöd av vad som anförts ovan är det inte motiverat att i fråga om frivillig medling begränsa parternas konflikträtt i större utsträckning än i fråga om andra arbetstvister enligt arbetstvistlagen.

Hörande i arbetsdomstolen

När det gäller förfarandet för hörande i arbetsdomstolen övervägdes också möjligheten att ålägga arbetsdomstolen en skyldighet att höra parterna i det berörda kollektivavtalet i en situation där det under rättegången framkommer krav på tillämpning av något annat kollektivavtal än det som nämns i talan.

I den föreslagna regleringen kom man fram till att utvidga arbetsdomstolens möjlighet att höra parterna i kollektivavtalet, dock så att hörandet alltid ska ske efter arbetsdomstolens övervägande. Om arbetsdomstolen hade ålagts en skyldighet att höra parterna i fråga, borde man i bestämmelsen noggrant ha definierat de situationer där hörandet ska ske.

Vid hörandet ska också arbetsdomstolens behörighet beaktas. I fråga om gränstvister i anslutning till kollektivavtal är arbetsdomstolen behörig att behandla endast sådana tvister där arbetsgivaren med stöd av 4 § i lagen om kollektivavtal är bunden av sinsemellan konkurrerande kollektivavtal.

Organisationsvillkoret

Arbetsgruppen hade också till uppgift att bedöma det ändringsförslag som utredarna lade fram i slutrapporten i anslutning till 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal. Utredarna föreslog att parterna i kollektivavtal skulle kunna avtala annorlunda om 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal. I förslaget var det fråga om att tillämpa det s.k. organisationsvillkoret i kollektivavtalet med tanke på tryggandet av arbetsfreden.

Enligt 4 § 3 mom. i lagen om kollektivavtal är det redan nu möjligt att tillämpa organisationsvillkoret, dvs. i kollektivavtalet fastställs att det berörda kollektivavtalet tillämpas enbart på medlemmar i en sådan organisation som är part i kollektivavtalet.

I Högsta domstolens rättspraxis¹⁵ har det ansetts att tillämpningen av organisationsvillkoret som sådant inte är diskriminerande, men kravet på opartiskt bemötande förutsätter att arbetsgivaren inom en viss tid ska förenhetliga arbetstagarnas villkor. Även i en utredning som arbets- och näringsministeriet lät utföra år 2013¹⁶ har man klargjort juridiska problem som hänför sig till hur diskrimineringslagen förhåller sig till begränsningar i omfattning av arbets- och tjänstekollektivavtalens verkan.

I 13 § 2 mom. i grundlagen säkerställs föreningsfriheten för var och en. Detta innefattar rätten att höra till eller inte höra till en förening. Föreningsfriheten i grundlagen innefattar fackföreningarnas rätt att förhandla på sina medlemmars vägnar och främja deras intressen, liksom även rätten att begränsa omfattningen av kollektivavtalets verkan.

Enligt utredarnas slutrapport innebär tillämpningen av organisationsvillkoret i situationer enligt 4 § 2 mom. att man i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen kommer överens om att kollektivavtalet eller en del av det ska tillämpas endast på arbetstagare som är bundna av det berörda kollektivavtalet. Detta innebär att det vore lönt för arbetstagare som inte är bundna av det berörda kollektivavtalet att ansluta sig till den organisation som har ingått kollektivavtalet i fråga för att dra nytta av de förmåner och rättigheter som följer av detta kollektivavtal. Det är också möjligt att en organisation som företräder arbetstagarna i fråga ansluter sig till kollektivavtalet i efterskott eller ingår ett separat avtal med arbetsgivaren om tillämpningen av kollektivavtalet.¹⁷

Utredarnas förslag om organisationsvillkoret ändrar inte i sig på nuläget, eftersom det även för närvarande är möjligt att tillämpa organisationsvillkoret med stöd av 4 § 3 mom. i lagen om kollektivavtal. Med stöd av 4 § 3 mom. i lagen om kollektivavtal är det också möjligt att genom kollektivavtalsbestämmelser utesluta tillämpningen av 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal, dvs. att arbetsgivaren är skyldig att följa kollektivavtalet i arbetsavtalen för alla arbetstagare som utför sådant arbete som avses i kollektivavtalet, oavsett om de är fackligt organiserade. Genom organisationsvillkoret kan alla andra arbetstagare än de som är bundna till kollektivavtalet i enlighet med 4 § 1 mom. i lagen om kollektivavtal uteslutas från tillämpningsområdet. Dessa arbetstagare kan vara organiserade i en annan arbetstagarförening eller helt icke-organiserade.¹⁸

Då arbetsgruppen behandlade ärendet framkom inga sådana grunder som medför att den ändring av lagstiftningen som föreslås i utredarnas slutrapport skulle behöva genomföras. Tillämpningen av organisationsvillkoret är också förknippad med betydande frågetecken gällande den fackliga föreningsfriheten enligt 13 § i grundlagen och skyldigheten att behandla arbetstagarna lika. Inom ramen för arbetsgruppens mandatperiod var det inte möjligt att göra en mer omfattande utredning av hur utredarnas förslag förhåller sig till den fackliga föreningsfriheten enligt 13 § i grundlagen.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Sverige

¹⁵ HD 2013:10 och 2013:11.

¹⁶ ANM rapport (32/2013).

¹⁷ Utredarnas slutrapport, s. 56.

¹⁸ ANM rapport (32/2013) s. 3.

I Sverige ansvarar medlingsmyndigheten *Medlingsinstitutet* för statlig medling i arbetstvister. Medlingsinstitutet har till uppgift att utöver medling i arbetstvister främja en välfungerande lönebildning samt ge råd och stöd till arbetsmarknadsparterna i fråga om förhandlings- och avtalsverksamheten. Bestämmelser om medling i arbetstvister och medlingsmyndighetens uppgifter finns i den s.k. lagen om medbestämmande i arbetslivet.¹⁹ Medlingsförfarandet kan inledas antingen på begäran av parterna i arbetstvisten eller på initiativ av medlingsmyndigheten.

Till skillnad från Finland finns det i Sverige föreskrifter om inledande av medling i en arbetstvist med parternas samtycke. Enligt 47 a § i medbestämmandelagen kan Medlingsinstitutet efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare för att medla i en arbetstvist. Enligt förarbetena till den berörda lagen²⁰ kan en medlare utses på parternas begäran redan innan arbetstvisten äventyrar arbetsfreden och innan meddelandet om arbetskonflikt har lämnats. En förhandlingsledare kan enligt lagens förarbeten utses redan i det skede då parternas ståndpunkter inte är helt klara. Utöver att ta ställning bistår förhandlingsledaren i kontakterna mellan parterna. Förhandlingsledaren kan utses redan i god tid innan kollektivavtalet löper ut, vilket minskar risken för konflikter. Om ärendet har tillsatts och blivit en arbetstvist, utses i regel den egentliga medlaren.

Medlingsinstitutet kan enligt 47 b § i lagen om medbestämmande i arbetslivet utse en eller flera medlare att medla i en arbetstvist utan samtycke från parterna i arbetstvisten, om det i tvisten finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats. En medlare utses dock inte utan parternas samtycke, om parterna i arbetstvisten har låtit registrera ett i 47 b § avsett avtal om förhandlingsordning.

I Sverige indelas arbetstvisterna i intressetvister och rättstvister. De tvister som ska medlas är främst intressetvister. I lagen om medbestämmande i arbetslivet utesluts dock inte rättstvister från medling, så medling är alltså möjlig. I sista hand avgörs rättstvister vid arbetsdomstolen.²¹

Norge

I Norge ansvarar den statliga medlingsmyndigheten *Riksmekleren* för medlingen i arbetstvister. Bestämmelser om medling i arbetstvister finns i lagen om arbetstvister.²² Medlingsmyndigheten medlar endast i sådana intressekonflikter som hänför sig till förhandlingar om kollektivavtal.²³ Sådana rättstvister som gäller tolkningen av ett gällande kollektivavtal avgörs i arbetsdomstolen.²⁴ Förlikningsmannen ska omedelbart inleda medling i arbetstvister som har skjutits upp på grund av att de äventyrar allmänintresset. Vid arbetstvister för vilka det har lämnats ett meddelande om arbetstvist kan förlikningsmannen inleda medling på eget initiativ eller på begäran av någon av parterna. Förlikningsmannen kan dessutom på eget initiativ kalla parterna till medling, om förlikningsmannen anser det vara nödvändigt, även om ett meddelande om arbetskonflikt inte har lämnats. Förlikningsmannen har rätt att få alla uppgifter som behövs för medling i

¹⁹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

²⁰ Lönebildning för full sysselsättning. Regeringens proposition 1999/2000:32 s. 72, 95. Publicerad på adressen: <https://www.regeringen.se/49baeb/contentassets/5bb57c7010144beda9ac80d7fc754aa5/lonebildning-for-full-sysselsattning>.

²¹ <https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/olika-typer-av-forhandlingar/>.

²² Lov om arbeidstvister (LOV-2012-01-27-9).

²³ Lov om arbeidstvister 12 § 1 mom.

²⁴ <https://www.riksmekleren.no/om-meklingsinstitusjonen>.

arbetstvisten.²⁵ I Norge finns inga bestämmelser om parternas rätt att begära medling i en arbetstvist som inte äventyrar arbetsfreden.

Danmark

I Danmark ansvarar *Forligsinstitutionen* för den statliga medlingen i arbetstvister. Denna myndighet medlar mellan arbetsmarknadsparterna i intressekonflikter i samband med kollektivavtalsförhandlingar. Bestämmelser om medlingsmyndighetens uppgifter och medlingsförfarandet finns i lagen om medling i arbetstvister.²⁶ Inledandet av medling baserar sig i regel på ett meddelande om arbetskonflikt och på kollektivavtalsförhandlingar som avslutats utan resultat. Förlikningsmannen kan också i ett tidigare skede på eget initiativ eller på begäran av någondera parten medla i en tvist som gäller kollektivavtalsförhandlingar, även om ett meddelande om arbetskonflikt inte har lämnats och förhandlingarna ännu inte har avslutats utan resultat. En förutsättning för medling är i regel att parterna har förhandlat med varandra. Parterna är skyldiga att komma till förhandling på förlikningsmannens inbjudan.²⁷

6 Remissvar

Utkastet till proposition var på remiss på webbplatsen Utlåtande.fi under tidsperioden 25.5–29.7.2022. Sammanlagt lämnades tio utlåtanden. Utlåtanden lämnades av FFC rf, Finlands Näringsliv EK, STTK rf, Akava rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, finansministeriet (Statens arbetsmarknadsverk), justitieministeriet, arbetsdomstolen och riksförlikningsmannens byrå. Dessutom begärdes utlåtanden av Finlands Advokatförbund och Centralhandelskammarens skiljedomsinstitut.

Allmänna kommentarer till propositionen

Arbetsgruppens utkast till regeringsproposition var enhälligt. De centralorganisationer på arbetstagar- och arbetsgivarsidan som deltog i arbetsgruppen understöder de föreslagna ändringarna. I remissutlåtandena förhåller man sig i huvudsak positivt till utkastet till regeringsproposition. Ändringarna anses utveckla systemet för medling i arbetstvister samt främja relationerna mellan arbetsmarknadsparterna och uppnåendet av en förlikning. Arbetstagarnas centralorganisationer anser dock att systemet för medling i arbetstvister bör reformeras och utvecklas i större utsträckning i fortsättningen.

Ändringar som gäller medling i arbetstvister

Remissinstanserna understöder i huvudsak förslagen om frivillig medling och förslagen anses skapa klarhet i nuläget. Enligt de synpunkter som framförts i utlåtandena är det ändamålsenligt att kunna medla i arbetstvisten redan innan den tillspetsas så att den utgör ett hot mot arbetsfreden.

I vissa utlåtanden framförs att det ofta är svårt att lösa gränstvister genom medling. I utlåtandet från riksförlikningsmannens byrå anses det att bestämmelser om frivillig medling ökar medvetenheten om medling och därmed eventuellt viljan att finna en lösning genom medling. Ansva-

²⁵ Lov om arbeidstvister 20 och 22 §.

²⁶ Lov om mægling i arbejdsstridigheder.

²⁷ Lov om mægling i arbejdsstridigheder 3 §.

ret för avgörandet vilar dock på parterna i arbetstvisten, och förlikningsmannen avgör inte tvisten på samma sätt som en domstol. FFC anser det vara viktigt att man i fortsättningen granskar om de föreslagna ändringarna leder till medling i fler gränstvister.

FFC, STTK, Akava, EK och KT förhåller sig positivt till att villkoret för frivillig medling är ett samtycke av samtliga parter i arbetstvisten och att det är förlikningsmannen som överväger om medling ska inledas. Man förhåller sig också positivt till att frivillig medling även ska omfatta rättstvister som hör till arbetsdomstolens behörighet samt andra typer av arbetstvister. Enligt Kyrkans arbetsmarknadsverk är förslaget inte tillräckligt specificerat i fråga om hurdana tvister den frivilliga medlingen är avsedd för.

I utlåtandet från riksförlikningsmannens byrå fästs uppmärksamhet vid att behörighetsvillkoren för förlikningsmän enligt statsrådets förordning om medling i arbetstvister inte har definierats med beaktande av att han eller hon sköter ärenden som hör till arbetsdomstolens behörighet. I utlåtandet betonas att det är viktigt att medling i tvister som hör till arbetsdomstolens behörighet ses som en uppgörelse i godo i ett enskilt fall och inte som ett prejudikat inför framtiden. Riksförlikningsmannens byrå anser att det är viktigt att förlikningsmannen har prövningsrätt när det gäller inledande av frivillig medling och understöder möjligheten att avsluta den frivilliga medlingen.

I utlåtandena förhåller man sig positivt till att utredningsskyldigheten för parterna i arbetstvisten preciseras. Riksförlikningsmannens byrå understöder förslaget och anser att preciseringen av utredningsskyldigheten i bästa fall kunde försnabba och effektivisera medlingen. De organisationer som företräder löntagarsidan betonar att utredningsskyldigheten inte får fördröja medlingens framskridande och att yrkandena bör kunna preciseras medan medlingen pågår.

Justitieministeriet föreslår i sitt utlåtande att man ska överväga preciseringar i fråga om det inbördes förhållande mellan frivillig medling och arbetsdomstolsförfarandet. I justitieministeriets utlåtande framförs dessutom vissa lagtekniska anmärkningar som gäller frivillig medling. Kyrkans arbetsmarknadsverk anser att det i princip inte är ändamålsenligt att behandla samma ärende samtidigt hos två myndigheter.

Till skillnad från utredarna föreslog arbetsgruppen inte att den frivilliga medlingen ska omfatta någon betänketid under vilken inga stridsåtgärder får vidtas. De organisationer som företräder löntagarsidan anser att betänketiden skulle ha stått i strid med den frivillighet som medlingen grundar sig på och betonar att parternas konflikträtt har tryggats såväl på grundlagsnivå som på folkrättsnivå.

Ändringar som gäller förfarandet för hörande av arbetsdomstolen

I utlåtandena understöds i stor utsträckning den föreslagna ändringen av lagen om rättegång i arbetsdomstolen. Det anses som ändamålsenligt att arbetsdomstolen efter eget övervägande har omfattande möjligheter att ge parterna tillfälle att yttra sig i arbetsdomstolsförfarandet. Enligt utlåtandet från riksförlikningsmannens byrå har behovet av hörande dykt upp i praktiken i samband med medling.

Arbetsdomstolen konstaterar i sitt utlåtande att även i fråga om gränstvister hörs samtliga parter i tvisten vid arbetsdomstolen. I gränstvister mellan ett normalt bindande och ett allmänt bindande kollektivavtal eller mellan två allmänt bindande kollektivavtal är det i regel en allmän domstol som har behörighet att behandla och avgöra ärendet. Även en sådan gränstvist behandlas ofta som ett remissärende vid en omfattande rättegång i arbetsdomstolen.

Enligt arbetsdomstolen kan hörande enligt 32 a § i den föreslagna arbetsdomstolslagen i vissa situationer vara nödvändigt, men i praktiken uppkommer kanske sådana situationer sällan. Arbetsdomstolen anser det som motiverat att endast de som är parter i avtalet ges tillfälle att yttra sig och att hörandet enligt förslaget ska ske efter arbetsdomstolens övervägande. Enligt arbetsdomstolens syn ska dock den processuella ställningen för den som ges tillfälle att yttra sig preciseras vid den fortsatta beredningen.

Kyrkans arbetsmarknadsverk fäster i sitt utlåtande uppmärksamhet vid behovet av den föreslagna bestämmelsen, eftersom parterna kan utse personer som ska höras. I utlåtandet framförs att en begäran om utlåtanden kan förlänga behandlingstiderna för processerna.

Justitieministeriet föreslår i sitt utlåtande vissa preciseringar för att förtydliga tillämpningsområdet för den föreslagna bestämmelsen.

Konsekvensbedömning

FFC påpekar i sitt utlåtande att frivillig medling eventuellt föranleder ett behov av tilläggsresurser, vilket bör följas upp efter att den nya lagstiftningen har trätt i kraft. Vid behov bör resurserna för riksförlikningsmannens byrå ökas enligt FFC.

FFC och STTK konstaterar i sina utlåtanden att statistikuppgifter har varit knapphändiga om antalet gränstvister i anslutning till kollektivavtal och om bakgrunden till sådana gränstvister, samt att de erhållna uppgifterna närmast baserat sig på riksförlikningsmannens uppskattningar. En stor del av gränstvisterna kommer aldrig att behandlas av riksförlikningsmannen. Enligt FFC och STTK finns det därför anledning att i fortsättningen kartlägga orsakerna till gränstvister på ett mer heltäckande sätt, när man får mer erfarenhet av hur den frivilliga medlingen fungerar.

STTK anser i sitt utlåtande att preciseringen av parternas skyldigheter vid medling i bästa fall kan försnabba medlingsförfarandet och anser det vara möjligt att frivillig medling ökar arbetsbördan för riksförlikningsmannens byrå.

EK anser att det är en korrekt bedömning att förslagen sannolikt inte i betydande grad ökar arbetsbördan för riksförlikningsmannens byrå och arbetsdomstolen. Statens arbetsmarknadsverk anser att frivillig medling i rättstvister eventuellt i viss grad kan minska antalet ärenden som behandlas vid arbetsdomstolen.

Enligt riksförlikningsmannens byrå har antalet medlingsfall varierat avsevärt. Det är enligt riksförlikningsmannens byrå svårt att bedöma hur arbetsfördelningen mellan förlikningsmannen och arbetsdomstolen utvecklas. I utlåtandet framförs att det inte har föreskrivits om medlingens resurser och om kraven på förlikningsmännens kompetens med beaktande av den föreslagna ändringen, och att det därför är viktigt att medlingsförfarandet inleds efter förlikningsmannens övervägande.

På basis av remissvaren gjordes vissa ändringar i propositionen vid den fortsatta beredningen. Den viktigaste ändringen var att förslaget om förfarandet för hörande i arbetsdomstolen ändrades så att endast de som är parter i kollektivavtalet ges tillfälle att yttra sig. Vid den fortsatta beredningen ansågs det att parterna i kollektivavtalet är de viktigaste parterna som ska höras med tanke på utredningen av ärendet, precis som för närvarande. Även arbetsdomstolen ansåg i sitt utlåtande att det är motiverat att endast de som är parter i avtalet ges tillfälle att yttra sig. Dessutom preciserades motiveringen till den föreslagna bestämmelsen i fråga om den processuella ställningen för den som ges tillfälle att yttra sig. På basis av remissvaren gjordes också

tekniska ändringar i bestämmelsen om frivillig medling och dessutom preciserades motiveringarna till inledandet och avslutandet av det frivilliga medlingsförfarandet, särskilt i fråga om ärenden som hör till arbetsdomstolens behörighet.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om medling i arbetstvister

9 a §. Till arbetstvistlagen fogas en ny 9 a § om frivillig medling i arbetstvister. I den föreslagna 9 a § avses med parter i arbetstvister sådana parter som avses i lagen om arbetstvister.

Enligt 1 mom. i denna paragraf föreskrivs att utöver det som föreskrivs i 9 § kan riksförlikningsmannen eller en av denne förordnad förlikningsman på begäran av en part eller parterna i en arbetstvist inleda frivillig medling, om samtliga parter samtycker till detta.

En fritt formulerad begäran om frivillig medling i arbetstvisten ska lämnas in till riksförlikningsmannens byrå. Förlikningsmannen ska i sista hand överväga huruvida ett förlikningsförfarande som baserar sig på frivillighet ska inledas, såsom vid medling i en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden enligt 9 §.

Frivillig medling kan utnyttjas i stor utsträckning vid medling i olika arbetstvister. Medlingen kan gälla t.ex. så kallade intressekonflikter som hänför sig till kollektivavtalsförhandlingar mellan parterna.

Vid frivillig medling kan medling ske också i sådana tvister som enligt 1 § i arbetsdomstolslagen hör till arbetsdomstolens behörighet eller i tvister som avgörs genom skiljeförfarande. Ett tvistemål kan gälla t.ex. tolkningen av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller tolkningen av lagstiftningen om sådana avtal. Även om ett giltigt arbets- eller tjänstekollektivavtal tillämpas av parterna i tvisten, utgör detta inget hinder för medling. I tvistemål av rättslig natur ska förlikningsmannen inte på samma sätt som domstolen lösa tvisten juridiskt, utan hjälper parterna att finna en förlikning i tvisten. Om en förlikning inte nås, hindrar den frivilliga förlikningen inte parterna från att senare väcka talan vid arbetsdomstolen.

En part i en arbetstvist kan ensam eller tillsammans med andra parter begära frivillig medling. För att medlingsförfarandet ska kunna inledas krävs dock samtycke av samtliga parter i arbetstvisten. Därför föreskrivs det i 2 mom. av ovannämnda paragraf att förlikningsmannen utan dröjsmål ska delge de parter som inte har begärt medling den begäran som avses i 1 mom. Parterna ska tillfrågas om samtycke till att ett medlingsförfarande inleds och ges tillfälle att avge en skriftlig utsaga med anledning av begäran.

I 3 mom. föreskrivs att förlikningsmannen utifrån parternas begäran och utsagor ska överväga om ett medlingsförfarande ska inledas. Förlikningsförfarandet kan inte inledas utan samtycke av samtliga parter i arbetstvisten. Om inte samtliga parter går med på att inleda medling, är det uppenbart att det inte finns någon uppgörelse i godo.

Trots parternas samtycke kan förlikningsmannen avstå från frivillig medling t.ex. om det inte alls är fråga om en arbetstvist eller om det ärende som erbjudits till medling och parternas yrkanden är mycket ospecifiserade. Då är det sannolikt inte ändamålsenligt att anordna medling för att reda ut ärendet. Det kan också vara fråga om att en parts eller någon annan aktörs berättigade förväntningar på rättssäkerhet i ett tvistemål som hör till arbetsdomstolens behörighet äventyras om inte arbetsdomstolen ger ett ensidigt avgörande och om medlingen fördröjer till-

godoseendet av sådana berättigade förväntningar eller om ärendets natur i övrigt på goda grunder kräver ett avgörande av arbetsdomstolen. Då ska förlikningsmannen hänvisa parterna till arbetsdomstolen för att få ett avgörande där. Det är inte heller ändamålsenligt att inleda ett förlikningsförfarande om det står klart att det inte går att komma till förlikning på grund av de tillspetsade meningsskiljaktigheterna mellan parterna.

De ovan beskrivna situationerna är exempel. Utgångspunkten är att förlikningsmannen noggrant ska överväga möjligheten att avstå från medling. Enligt 3 § 2 mom. 1 punkten i arbetstvistlagen är riksförlikningsmannen skyldig att främja relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Ett argument för att ett medlingsförfarande ska kunna inledas är i synnerhet om arbetstvisten riskerar att förvärras så att den äventyrar arbetsfreden. Äventyrande av arbetsfreden är dock inte en förutsättning för att frivillig medling ska kunna inledas.

I 4 mom. i denna paragraf preciseras vilka bestämmelser i 3 kap. som ska iakttas vid ett förlikningsförfarande som grundar sig på frivillighet. Enligt det föreslagna 3 mom. ska vid frivillig medling dessutom iakttas, med undantag för det som föreskrivs i 10 § 3 mom., vad som i 10–12 § föreskrivs om förlikningsåtgärder. Avsikten är att ett förlikningsförfarande som grundar sig på frivillighet ska anordnas under så fria former som möjligt.

Vid ett frivilligt medlingsförfarande tillämpas 10 § 1 och 2 mom. i arbetstvistlagen. Dessa bestämmelser gäller förhandling. Dessutom tillämpas 11 § i arbetstvistlagen, som gäller förlikningsmannens uppgifter vid medling, samt 12 §, som möjliggör hörande av sakkunniga och andra personer som behövs för att få information. Det är inte nödvändigt att tillämpa 10 § 3 mom. i arbetstvistlagen vid frivillig medling, som inte baserar sig på hot om arbetskonflikt.

Vid frivillig medling tillämpas inte heller 9 § i arbetstvistlagen, då denna paragraf gäller medling vid hot om arbetskonflikt, liksom inte heller 13 § om framläggande av förlikningsförslag, 14 § om antecknande av förlikningens villkor i förlikningsmannens protokoll, eller 15 § om särskilda medlingsorgan. Förlikningsmannen kan också vid frivillig medling lägga fram ett förlikningsförslag, men förfarandet enligt 13 § ska inte följas då förlikningsförslaget läggs fram. Förlikningsvillkoren antecknas inte heller i förlikningsmannens protokoll, om inte parterna önskar det. Frivillig medling kan inledas oberoende av om tvisten har medlats i det medlingsorgan som avses i 15 §.

10 §. Enligt 1 mom. i den gällande paragrafen ska förlikningsmannen, då han anser det vara ändamålsenligt eller då en part det begär, kalla parterna till förhandling. Paragrafen förenhetligas språkligt (gäller endast den finska språkversionen) så att begreppet *riitapuoli* ändras till begreppet *osapuoli*. Paragrafens 1 mom. preciseras så att förlikningsmannen ska kalla parterna till förhandlingar också när förlikningsmannen har beslutat att inleda frivillig medling enligt 9 a § och parterna har samtyckt till detta. Förlikningsmannen ska också vara ordförande i förhandlingar som baserar sig på frivillighet och bestämma på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna ska behandlas.

Enligt 2 mom. i den gällande paragrafen ska part infinna sig till förhandling, som bestämts av förlikningsman, eller låta sig där företrädas samt lämna de uppgifter förlikningsmannen finner nödiga. Det föreslås att 2 mom. ändras så att parterna inom en av förlikningsmannen utsatt skälig tid innan förhandlingarna inleds ska lämna förlikningsmannen en skriftlig redogörelse för föremålet för tvisten, tvistens innehåll, och de yrkanden som parten framställt i ärendet. Utöver detta ska parterna lämna övriga uppgifter som behövs enligt förlikningsmannen.

Parterna är således i fortsättningen skyldiga att specificera sina ståndpunkter och yrkanden redan innan förhandlingarna inleds. Parterna förutsätts dock inte ge någon detaljerad redogörelse

för tvistefrågorna och de yrkanden som de framställt i ärendet. Parternas skyldighet att lämna en redogörelse ska gälla samtliga arbetstvister där förlikningsmannen vidtar åtgärder för att inleda förhandlingar. Eftersom de arbetstvister som ska medlas är olika till sitt innehåll, är det i sista hand förlikningsmannen som avgör innehållet i och omfattningen av parternas redogörelse samt hur den presenteras. Redogörelsen ska dock alltid lämnas skriftligen till förlikningsmannen inom den tidsfrist som fastställts för parterna innan förhandlingarna inleds. Avsikten är att förlikningsmannen ska få en förhandsuppfattning om innehållet i tvisten och parternas yrkanden. Parterna kan precisera sina yrkanden ännu under medlingsförfarandet och förlikningsmannen ska i enlighet med 11 § i arbetstvistlagen göra sig förtrogen med tvisten.

Skyldigheten enligt 2 mom. att infinna sig till förhandlingar gäller också de parter i arbetstvisten som har gett sitt samtycke till frivillig medling enligt 9 a §. Om en part eller en företrädare för en part i frivillig medling låter bli att infinna sig till förhandlingar, kan förlikningsmannen i enlighet med det föreslagna 4 mom. överväga om det finns förutsättningar för fortsatt medling. I formuleringssättet i paragrafens 2 mom. görs dessutom smärre ändringar av teknisk natur.

Begreppet *riitapuoli* i paragrafens 3 mom. ändras till begreppet *osapuoli* (gäller endast den finska språkversionen). Den ändring som föreslås är av teknisk natur.

Till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. om avslutande av frivillig medling. Förlikningsmannen kan avsluta den frivilliga medling som avses i 9 a §, om det vid förhandlingarna framkommer att det inte finns förutsättningar för förlikning. Då avviker parternas åsikter så mycket från varandra att de inte kan sammanjämkas och det skulle inte vara ändamålsenligt att fortsätta med medlingsförfarandet. Det kan t.ex. vara fråga om att en part har väckt talan vid arbetsdomstolen. Förutsättningarna för fortsatt medling bedöms på motsvarande sätt som vid avbrytande av medling enligt 13 § i arbetstvistlagen (RP 52/1961 rd, s. 4).

Till paragrafen fogas ett nytt 5 mom. enligt vilket den frivilliga medlingen avslutas, om en part i arbetstvisten lämnar ett skriftligt meddelande enligt 7 § om att en arbetsinställelse ska genomföras. Det är då inte nödvändigt att den frivilliga medlingen fortsätter att vara anhängig, utan istället kan man vid medlingen följa de bestämmelser som tillämpas vid medling enligt 7 §. Vid medling som grundar sig på ett meddelande om arbetskonflikt fortsätter riksförlikningsmannen eller en förlikningsman som denne förordnat med medlingen. Medlaren kan vara samma person som vid frivillig medling.

16 §. Enligt den gällande paragrafen tillämpas arbetstvistlagen inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller vilken enligt avtal ska avgöras av skiljemän. Paragrafen ska preciseras så att arbetstvistlagen dock ska tillämpas vid sådan frivillig medling enligt den föreslagna 9 a § som gäller tvistemål som ska avgöras vid arbetsdomstolen eller genom ett skiljeförfarande. I paragrafens sista mening görs dessutom en språklig precisering, vars syfte inte är att ändra på innehållet i bestämmelsen.

Vid frivillig medling enligt den föreslagna 9 a § kan också sådana tvistemål behandlas som hör till arbetsdomstolens behörighet eller som enligt överenskommelse mellan parterna ska avgöras genom skiljeförfarande. Avsikten är inte att flytta tyngdpunkten i behandlingen av tvistemål som avgörs vid arbetsdomstolen eller genom skiljeförfarande till medling enligt arbetstvistlagen. Förlikningsmannen ska också framöver efter eget övervägande inleda medling i ett dylikt tvistemål och dessutom förutsatts samtycke av samtliga parter i tvisten.

7.2 Lagen om rättegång i arbetsdomstolen

32 a §. I paragrafen föreslås en ändring genom vilken arbetsdomstolens behörighet vid hörandet utvidgas. Med stöd av den gällande paragrafen kan arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ bereda en avtalspart i ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal som ligger till grund för talan tillfälle att yttra sig, även om vederbörande inte är part i det berörda målet. Dessutom möjliggör den gällande paragrafen att arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ kan ge en avtalspart som inte är part i målet tillfälle att yttra sig, om något annat avtal än det arbets- eller tjänstekollektivavtal som utgör grunden för käromålet eventuellt ska tillämpas i saken. En sådan situation kan uppstå om svaranden påstår att ärendet ska avgöras med stöd av något annat kollektivavtal än det som ligger till grund för talan. Då kan de som är parter i det berörda kollektivavtalet höras.

I propositionen föreslås det att arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ ska ge en avtalspart tillfälle att yttra sig också i andra situationer än i dem som avses i den gällande 32 a §, om det är nödvändigt för utredningen av ärendet. Det är arbetsdomstolen som avgör om avtalsparten ska ges tillfälle att yttra sig, och avtalspartens utsaga ska vara nödvändig för utredningen av ärendet. Ett omfattande hörande av avtalsparterna i ärendet kan ha betydelse t.ex. i en situation där det i tvisten är fråga om huruvida det arbete som utförs i ett arbetsgivarföretag är sådant att ett visst kollektivavtal ska tillämpas på det. Den som är part i avtalet kan dock ges tillfälle att yttra sig alltid när arbetsdomstolen anser det vara nödvändigt med tanke på utredningen av ärendet. Den som ges tillfälle att yttra sig ska ha samma processuella ställning som andra som avger en utsaga enligt 32 a §. Den som ges tillfälle att yttra sig har t.ex. inte rätt att använda bevismedel enligt 14 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974).

8 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2023.

I övergångsbestämmelserna i lagen om ändring av arbetsdomstolslagen föreslås en bestämmelse om att behandlingen av ett ärende som är anhängigt vid arbetsdomstolen vid ikraftträdandet av denna lag slutförs med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Den bestämmelse om hörande som ingår i den föreslagna lagen ska tillämpas på de käromål som har anhängiggjorts efter att den föreslagna lagen trätt i kraft.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av lagen om medling i arbetstvister

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om medling i arbetstvister (420/1962) 10 och 16 §, av dem 16 § sådan den lyder i lag 1179/1993,
samt
fogas till lagen en ny 9 a §
som följer:

9 a §

Utöver det som föreskrivs i 9 § kan riksförlikningsmannen eller en av denne förordnad förlikningsman på begäran av en part eller parterna i en arbetstvist inleda frivillig medling, om samtliga parter samtycker till detta.

Förlikningsmannen ska utan dröjsmål delge de parter som inte har begärt medling den begäran som avses i 1 mom. Parterna ska tillfrågas om samtycke till att ett medlingsförfarande inleds och ges tillfälle att avge en skriftlig utsaga med anledning av begäran.

Förlikningsmannen ska utifrån parternas begäran och utsagor överväga om ett medlingsförfarande ska inledas.

Vid frivillig medling iakttas dessutom, med undantag för det som föreskrivs i 10 § 3 mom., vad som i 10–12 § föreskrivs om förlikningsåtgärder.

10 §

Förlikningsmannen ska, då han eller hon anser det vara ändamålsenligt, eller då en part begär det, eller då förlikningsmannen har beslutat att inleda frivillig medling enligt 9 a § och parterna har samtyckt till detta, kalla parterna till förhandlingar. Vid förhandlingarna är förlikningsmannen ordförande och bestämmer på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna ska behandlas.

En part ska infinna sig till förhandlingar som bestämts av en förlikningsman eller sända en företrädare till förhandlingarna samt inom en av förlikningsmannen utsatt skälig tid innan förhandlingarna inleds lämna förlikningsmannen en skriftlig redogörelse för föremålet för tvisten, tvistens innehåll, de yrkanden som parten framställt i ärendet samt övriga uppgifter som behövs enligt förlikningsmannen. Parten kan ställa som villkor att de uppgifter som lämnats inte får röjas för andra utan partens tillstånd.

Innan förhandlingarna inleds eller medan de pågår kan förlikningsmannen underställa parternas prövning, huruvida inte tidpunkten för inledandet av den planerade arbetsstriden borde skjutas upp tills resultatet av förlikningen framgått.

Förlikningsmannen kan avsluta den frivilliga medling som avses i 9 a §, om det vid förhandlingarna framkommer att det inte finns förutsättningar för förlikning.

Den frivilliga medlingen avslutas, om en part i arbetstvisten lämnar ett skriftligt meddelande enligt 7 § om att en arbetsinställelse ska genomföras.

16 §

Denna lag tillämpas inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller som enligt avtal ska avgöras av skiljemän, med un-

dantag för tvister som är föremål för frivillig medling enligt 9 a §. En förlikningsman som erhållit utredning om att denna lag enligt det som föreskrivs ovan i denna paragraf inte tillämpas på tvisten ska underrätta parterna om detta.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

2.

Lag

om ändring av 32 a § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) 32 a §, sådan den lyder i lag 252/1994,
som följer:

32 a §

Om talan är grundad på ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal där det utöver parterna i målet finns andra avtalsparter eller som binder parterna i målet på annat sätt än i deras egenskap av avtalsparter, kan arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ ge en avtalspart som inte är part i målet tillfälle att yttra sig. Samma förfarande kan iakttas, om något annat arbets- eller tjänstekollektivavtal än det som utgör grunden för käromålet eventuellt ska tillämpas i saken eller också annars om det är nödvändigt för utredningen av ärendet.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____
Behandlingen av ett ärende som är anhängigt vid arbetsdomstolen vid ikraftträdandet av denna lag slutförs med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 13 oktober 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

om ändring av lagen om medling i arbetstvister

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om medling i arbetstvister (420/1962) 10 och 16 §, av dem 16 § sådan den
lyder i lag 1179/1993,
samt
fogas till lagen en ny 9 a §
som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 a §

Utöver det som föreskrivs i 9 § kan riksförlikningsmannen eller en av denne förordnad förlikningsman på begäran av en part eller parterna i en arbetstvist inleda frivillig medling, om samtliga parter samtycker till detta.

Förlikningsmannen ska utan dröjsmål delge de parter som inte har begärt medling den begäran som avses i 1 mom. Parterna ska tillfrågas om samtycke till att ett medlingsförfarande inleds och ges tillfälle att avge en skriftlig utsaga med anledning av begäran.

Förlikningsmannen ska utifrån parternas begäran och utsagor överväga om ett medlingsförfarande ska inledas.

Vid frivillig medling iakttas dessutom, med undantag för det som föreskrivs i 10 § 3 mom., vad som i 10–12 § föreskrivs om förlikningsåtgärder.

10 §

Förlikningsman må, då han finner sådant ändamålsenligt eller part det begär, kalla parterna till förhandling, vid vilken förlikningsmannen är ordförande och bestämmer, på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna skola behandlas.

10 §

Förlikningsmannen ska, då han eller hon anser det vara ändamålsenligt, eller då en part begär det, eller då förlikningsmannen har beslutat att inleda frivillig medling enligt 9 a § och parterna har samtyckt till detta, kalla parterna till förhandlingar. Vid förhandlingarna är förlikningsmannen ordförande och bestämmer på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna ska behandlas.

Gällande lydelse

Part skall infinna sig till förhandling, som bestämts av förlikningsman, eller låta sig där företräddas samt lämna de uppgifter förlikningsmannen finner nödiga. Part må ställa villkoret, att meddelade uppgifter icke utan tillstånd av honom må yppas för andra.

Innan förhandlingarna inledas eller medan de pågå må förlikningsmannen underställa parternas prövning, huruvida icke tidpunkten för inledande av den tillämnade arbetsstriden borde uppskjutas, tills resultatet av förlikningen framgått.

16 §

Denna lag tillämpas inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller vilken enligt avtal skall avgöras av skiljemän. En förlikningsman som erhållit utredning om att tvisten är av nämnda slag skall underrätta parterna därom.

Föreslagen lydelse

En part ska infinna sig till förhandlingar som bestämts av en förlikningsman eller sända en företrädare till förhandlingarna samt inom en av förlikningsmannen utsatt skälig tid innan förhandlingarna inleds lämna förlikningsmannen en skriftlig redogörelse för föremålet för tvisten, tvistens innehåll, de yrkanden som parten framställt i ärendet samt övriga uppgifter som behövs enligt förlikningsmannen. Parten kan ställa som villkor att de uppgifter som lämnats inte får röjas för andra utan partens tillstånd.

Innan förhandlingarna inleds eller medan de pågår kan förlikningsmannen underställa parternas prövning huruvida inte tidpunkten för inledandet av den planerade arbetsstriden borde skjutas upp tills resultatet av förlikningen framgått.

Förlikningsmannen kan avsluta den frivilliga medling som avses i 9 a §, om det vid förhandlingarna framkommer att det inte finns förutsättningar för förlikning.

Den frivilliga medlingen avslutas, om en part i arbetstvisten lämnar ett skriftligt meddelande enligt 7 § om att en arbetsinställelse ska genomföras.

16 §

Denna lag tillämpas inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller som enligt avtal ska avgöras av skiljemän, med undantag för tvister som är föremål för frivillig medling enligt 9 a §. En förlikningsman som erhållit utredning om att denna lag enligt det som föreskrivs ovan i denna paragraf inte tillämpas på tvisten ska underrätta parterna om detta.

Denna lag träder i kraft den 20 .

om ändring av 32 a § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) 32 a §, sådan den lyder i lag 252/1994,
som följer:

Gällande lydelse

32 a §

Om talan är grundad på ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal där det utöver parterna i målet finns andra avtalsparter eller som binder parterna i målet på annat sätt än i deras egenskap av avtalsparter, kan arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ bereda en avtalspart som inte är part i målet tillfälle att yttra sig. Samma förfarande kan iakttagas, om något annat avtal än det arbets- eller tjänstekollektivavtal som utgör grunden för käromålet eventuellt skall tillämpas i saken.

Föreslagen lydelse

32 a §

Om talan är grundad på ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal där det utöver parterna i målet finns andra avtalsparter eller som binder parterna i målet på annat sätt än i deras egenskap av avtalsparter, kan arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ *ge* en avtalspart som inte är part i målet tillfälle att yttra sig. Samma förfarande kan iakttagas, om något annat arbets- eller tjänstekollektivavtal än det som utgör grunden för käromålet eventuellt *ska* tillämpas i saken *eller också annars om det är nödvändigt för utredningen av ärendet*.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Behandlingen av ett ärende som är anhängigt vid arbetsdomstolen vid ikraftträdandet av denna lag slutförs med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.
