

KOMMUNALA ARBETSTAGARE

Anställningshandbok för chefer

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Fjärde reviderade upplagan
Tryckt upplaga ISBN 978-952-213-360-1
Nätupplaga ISBN 978-952-213-369-4
Finlands Kommunförbund

Tryckeri Miktor Oy
Helsingfors 2008
Layout Marja Vehkala
Ombrytning Ilari Luhtavaara/New Attitude Oy
Illustrationer Eeva Mehto

Försäljning:
Publikationsförsäljningen i Kommunernas hus
Tfn (09) 77 11
www.kommunerna.net/bokhandel
Beställningsnummer 3-0783

Kommunala arbetsmarknadsverket
Andra linjen 14
00530 HELSINGFORS
tfn (09) 7711
fax (09) 701 22 39
www.kommunarbetsgivarna.fi
fornamn.efternamn@kommunarbetsgivarna.fi

Till läsaren

Denna handbok behandlar kommunala arbetstagares anställningsförhållanden. Det finns också en motsvarande handbok om kommunala tjänsteinnehavare. Handbokens innehåll har förhandlats fram med arbetstagar- och tjänsteinnehavarorganisationerna, och parterna har enats om innehållet.

Handboken tar upp de viktigaste frågorna kring arbetsavtalsförhållandets uppkomst och upphörande, permitteringar samt arbetsgivarnas och arbetstagarnas viktigaste rättigheter och skyldigheter.

Denna handbok ersätter Kommunala arbetsmarknadsverkets tidigare publikation med samma namn.

Kommunala arbetsmarknadsverket

Innehåll

Till läsaren
Innehåll

I	ANSTÄLLNINGEN BÖRJAR	10
1.1	Arbetsavtals- eller tjänsteförhållande	10
1.2	Anställning i arbetsavtalsförhållande	11
1.3	Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och de rättigheter som hör till anställningen börjar	11
1.4	Arbetsavtalets längd	12
1.5	Arbetsavtal för viss tid	12
1.5.1	Visstidsanställningens längd och innebörd	12
1.5.2	Grunder för arbetsavtal för viss tid	13
1.5.3	Meddelande till Arbetskraftsbyrån och sysselsättningsplan	14
1.5.4	Visstidsanställning utan grund	15
1.5.5	Upprepade avtal för viss tid	15
1.5.6	Tyst förlängning av anställning för viss tid	15
1.5.7	Förmåner som är beroende av anställningens längd	15
1.6	Arbetsavtalets form och information om de centrala anställningsvillkoren	16
1.6.1	Arbetsavtalets form	16
1.6.2	Information om de centrala anställningsvillkoren	16
1.7	Uppvisande av läkarintyg	17
1.8	Kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn	18
1.9	Arbetsavtal med person under 18 år	18
1.10	Prövotid	18
2	ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER	20
2.1	Allmän förpliktelse	20
2.2	Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande	20
2.3	Skyldigheter enligt jämställdhetslagen	21
2.3.1	Allmänt förbud mot diskriminering	21
2.3.2	Diskriminering i arbetslivet	22
2.3.3	Diskriminering vid anställning eller uttagning till en uppgift eller utbildning	22

2.3.4	Diskriminering på grund av graviditet e.d.	22
2.3.5	Lönediskriminering	23
2.3.6	Diskriminering vid uppsägning och permittering	23
2.4	Skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete	23
2.5	Information om lediga platser	23
2.6	Överlåtelse av rörelse	24
2.6.1	Begrepp och förutsättningar	24
2.6.2	Rättigheter och skyldigheter	25
2.7	Integritetsskydd	25
2.7.1	Relevanskrav	25
2.7.2	Insamling av personuppgifter	26
2.7.3	Uppgifter om hälsotillståndet	26
2.7.4	Behandling av uppgifter om narkotikabruk	27
2.8	Arbetarskydd	29
2.9	Lönespecifikation	29
2.10	Arbetstagarens rätt till ledighet för förtroendeuppdrag	29
3	ARBETSTAGARENS SKYLDIGHETER OCH ANSVAR	30
3.1	Skyldighet att utföra arbetet omsorgsfullt	30
3.2	Arbetstagarens uppgifter och ändring av dem	30
3.3	”Bisyssla” och konkurrerande verksamhet	30
3.4	Skadeståndsskyldighet	31
3.5	Straffrättsligt ansvar	31
4	PERMITTERING	32
4.1	Definition	32
4.2	Permittering som grundar sig på avtal	33
4.3	Arbetsgivaren permitterar ensidigt	33
4.3.1	Permitteringsgrunder	33
4.3.1.1	Skyldighet att erbjuda annat arbete	34
4.3.1.2	Skyldighet att ta emot annat arbete	34
4.3.1.3	Skyldighet att ordna utbildning	35
4.3.2	Permittering av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	35

4.3.3	Permitteringens längd	35
4.3.4	Permitteringsförfarande	36
4.3.4.1	Samarbetsförfarande	36
4.3.4.2	Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften	37
4.3.4.3	Meddelande och intyg om permittering	37
4.3.4.4	Ingen skyldighet att meddela om permittering	37
4.3.5	Permitteringens början och slut	38
4.3.6	Meddelande om att arbetet återupptas	38
4.3.7	Annat arbete under permitteringstiden	38
4.3.8	Bostad under permitteringstiden	38
4.4	En permitterad arbetstagare säger upp sig eller blir uppsagd	39
4.4.1	Arbetstagaren säger upp sig	39
4.4.2	Arbetsgivaren säger upp arbetstagaren	39
4.4.3	Ersättning	39
4.5	Permittering av en uppsagd arbetstagare	39
4.6	Särskilda permitteringssituationer	39
4.6.1	Permittering och arbetsledighet infaller samtidigt	39
4.6.2	Permitteringen återkallas	40
4.6.3	Permitteringen skjuts upp	40
4.6.4	Permitteringen avbryts	40
4.7	Ersättning för ogrundad permittering	41

5	OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING	42
5.1	Grund för ombildning till deltid	42
5.2	Förfarande	42
5.2.1	Samarbetsförfarande	42
5.2.2	Övergång till deltid	43
5.2.3	Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda merarbete	43

6	ARBETSAVTAL FÖR VISS TID UPPHÖR	44
6.1	Den överenskomna tiden går ut	44
6.1.1	Grund för upphörande	44
6.1.2	Meddelande till Arbetskraftsbyrån och sysselsättningsplan	45
6.1.3	Tyst förlängning av visstidsanställning	45
6.2	Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal under provotid	45
6.3	Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal	45
6.4	Tidsbegränsat arbetsavtal anses hävt	45
7	ARBETSAVTAL SOM GÄLLER TILLSVIDARE UPPHÖR	46
7.1	Hävning av arbetsavtalet under provotid	46
7.1.1	Hävningsgrund	46
7.1.2	Hävningsförfarande	47
7.1.2.1	Hörande av arbetstagaren	47
7.1.2.2	Meddelande om hävning	47
7.1.2.3	Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren	47
7.1.3	Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling	47
7.1.4	Ersättning för ogrundad hävning under provotid	47
7.2	Uppsägning av arbetsavtal som gäller tillsvidare	48
7.2.1	Allmänt	48
7.2.2	Arbetstagaren säger upp sig	48
7.2.3	Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren	49
7.2.3.1	Uppsägningsgrunder	49
	Brott mot eller åsidosättande av förpliktelser	49
	Väsentlig förändring i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar	50
	Förbjudna uppsägningsgrunder	50
	Sjukdom, handikapp eller olycksfall	50
	Helhetsbedömning	51
	Varning	51
	Omplacering	52

7.2.3.2	Uppsägningsförfarande	52
	Arbetsgivarens betänketid	52
	Hörande av arbetstagaren	52
	Meddelande om uppsägning	52
	Meddelande om uppsägningsgrunderna	53
	Uppsägningstid	53
	Uträkning av anställningstiden	53
7.2.3.3	Försummelse att iaktta uppsägningstid	54
7.2.3.4	Ersättning för ogrundad uppsägning	54
	Arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättningen	54
7.2.3.5	Förhandlingsförfarande och tid för väckande av talan i arbetsdomstolen	55
	Förhandlingsförfarande	55
	Förhandlingsbara frågor	55
	Icke förhandlingsbara frågor	55
7.2.3.6	Tid för väckande av talan vid allmän underrätt samt domstolsbehandling	55
7.2.4	Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	56
7.2.4.1	Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	56
	Skyldighet att erbjuda annat arbete	57
	Skyldighet att ordna utbildning	58
	Skyldighet att ta emot annat arbete	58
7.2.4.2	Uppsägningsförfarande och handlingsplan	58
	Samarbetsförfarande, skriftlig förhandlingsframställning och handlingsplan	58
	Skriftlig förhandlingsframställning	59
	Handlingsplan	59
	Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften	60
	Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet	60
	Meddelande till Arbetskraftsbyrån	60
	Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan	60
	Meddelande om uppsägning, uppsägningstid, uträkning av anställningstiden, försummelse att iaktta uppsägningstid och meddelande om uppsägningsgrunderna till arbetstagaren	60
	Tyst förlängning av avtalsförhållandet	60

7.2.4.3	Förhandlingsförfarande och tid för väckande av talan	61
	Förhandlingsbara frågor	61
	Icke förhandlingsbara frågor	61
	Förhandlingsförfarande	61
	Tid för väckande av talan vid allmän underrätt samt domstolsbehandling	61
7.2.4.4	Återanställning	61
7.2.4.5	Ersättningskyldighet vid ogrundad uppsägning	61
7.2.5	Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse	61
7.2.6	Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare	62
7.3	Hävning av arbetsavtal	62
7.3.1	Hävningsgrund	62
	Vårdhänvisning	63
7.3.2	När hävningsrätten förfaller	64
7.3.3	Hävningsförfarande	64
	Hörande	64
	Meddelande om hävning	64
	Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren	65
7.3.4	Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling	65
7.3.5	Ersättning för ogrundad hävning	65
7.4	Arbetsavtalet anses hävt	65
7.4.1	Grunden för att ett arbetsavtal ska anses hävt	65
7.4.2	Arbetsavtalet anses inte längre hävt	65
7.5	Upphävande av arbetsavtal för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	66
8	PENSIONERING	67
9	ARBETSINTYG	68
	BILAGA Skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden	69

FÖRKORTNINGAR

KomL	kommunallagen (365/1995)
KomTjL	lagen om kommunala tjänsteinnehavare (404/2003)
ArbAvtL	arbetsavtalslagen (55/2001)
SamarbL	lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
AKTA	allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009
UKTA	kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal 2007–2009

Med kommun avses i handboken också samkommun.

1 Anställningen börjar

Gällande bestämmelser

Kommunens anställda	KomL 44 §
Arbetsavtal	ArbAvtL 1 kap. 1 §
Anställningens längd	ArbAvtL 1 kap. 3 §
Meddelande till Arbetskraftsbyrån och sysselsättningsplan	ArbAvtL 9 kap. 3 a och 3 b §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §
Formfrihet och information om anställningsvillkoren	ArbAvtL 1 kap. 3 §, 2 kap. 4 § och 13 kap. 11 § samt L om unga arbetstagare, 3 §
Kontroll av brottslig bakgrund	Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)
Omyndigs arbetsavtal	ArbAvtL 1 kap. 6 §, L om unga arbetstagare
Prövotid	ArbAvtL 1 kap. 4 §
Arbetstagarens skyldigheter	ArbAvtL 3 kap.
Konkurrerande verksamhet	ArbAvtL 3 kap. 3 §
Arbetsgivarens skyldigheter	ArbAvtL 2 kap.
Arbetsgivares rätt att leda och övervaka arbetet	AKTA kap. 1 § 5, ArbAvtL 1 kap. 1 § och 3 kap. 1 §
Anställningens början	TIM-AKA § 3 punkt 1 AKTA kap. 1 § 6, TIM-AKA § 3 punkt 4
Uppvisande av läkarintyg	AKTA kap. 1 § 9 TIM-AKA § 3 punkt 3
Skadeståndsskyldighet	SkadeståndL 4 kap.
Straffrättsligt ansvar	SL 40 kap. 12 §



1.1 Arbetsavtals- eller tjänsteförhållande

Enligt kommunallagen står kommunens anställda i tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till kommunen.

Tjänster inrättas för uppgifter där offentlig makt utövas. Om offentlig makt inte utövas i uppgiften, anställs per-

sonen i arbetsavtalsförhållande. Offentlig makt utövas bland annat i uppgifter där den anställde med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt beslutar om en annans fördel, rätt eller skyldighet eller utfärdar förelägganden som är förpliktande för en annan. Också till exempel föredragning i den kommunala beslutsprocessen är utövning av offentlig makt.

Med ett arbetsavtal avses ett avtal genom vilket arbets- tagaren förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka. I praktiken innebär detta att arbetstagaren är skyldig att iaktta de anvisningar som arbetsgivaren ger inom ramen för sin behö- righet. Med stöd av sin rätt att leda och övervaka arbetet kan arbetsgivaren bestämma hur, var och när arbetet ska utföras. Arbetsgivaren har också rätt att övervaka både ar- betet och kvaliteten på resultatet. Arbetsgivarens behörig- het kan begränsas av till exempel en bestämmelse i lagen, i kollektivavtalet eller i arbetsavtalet.

Arbetsavtalet är ett obligationsrättsligt avtal och ett vik- tigt medel när det gäller att ställa villkor för anställningen. Utgångspunkten är att ingendera parten ensidigt kan änd- ra villkoren utan berättigande enligt lag eller till exempel kollektivavtal.

Tjänste- och arbetsavtalsförhållanden skiljer sig fortfa- rande från varandra, trots att man har försökt minska olik- heterna. Skillnaderna mellan tjänste- och arbetsavtalsför- hållanden framgår av bilagan till handboken.

1.2 Anställning i arbetsavtalsförhållande

För anställning i arbetsavtalsförhållande finns inga mot- svarande bestämmelser om ansökningsförfarande som det finns för anställning i tjänsteförhållande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Varje kommun kan därför självständigt besluta om vilka förfaranden som ska användas. Vid anställning bör man ändå beakta bland

annat det som längre fram i handboken sägs om förbud mot diskriminering (punkt 2.2) och skyldigheter enligt jämställdhetslagen (punkt 2.3).

1.3 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och de rättigheter som hör till anställningen börjar

Ett arbetsavtalsförhållande börjar då arbetsavtal ingås. Arbetsavtalet är ett bindande avtal. Avtalet förpliktar bland annat arbetsgivaren att ta arbetstagaren i arbete och arbetstagaren att infinna sig i arbetet den dag som anges i arbetsavtalet, om inte arbetsavtalet innan dess har sagts upp eller hävts på tillbörligt sätt.

De rättigheter som hör till anställningen börjar den dag då arbetstagaren inleder det arbete som anges i arbetsavtalet. Detta gäller också i sådana fall då det mellan att arbetsav- talet ingås och arbetet verkligen inleds förflyter en längre tid, till exempel flera veckor.

En arbetstagare kan till exempel enligt arbetsavtalet ha anställts från och med den första dagen i en kalendermå- nad. Första dagen i kalendermånaden kan ändå vara en sådan helg- eller högtidsdag eller annan dag som inte är ordinarie arbetsdag. För en månadsavlönad arbetstagare anses rätten till lön trots detta börja från första dagen i månaden, förutsatt att arbetstagaren inleder arbetet den första ordinarie arbetsdagen efter de nämnda dagarna och dessa dagar inte ingick i den föregående arbetstagarens anställningsförhållande.

1.4 Arbetsavtalets längd

Arbetsavtalet kan gälla

- tills vidare (s.k. fast anställning) eller
- för viss tid.

Ett anställningsförhållande som gäller tills vidare är inte tidsbegränsat på förhand. Ett anställningsförhållande som ingåtts för viss tid upphör däremot utan uppsägning och uppsägningstid när den avtalade tiden gått ut.

Enligt arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Huvudtypen för arbetsavtal är sålunda avtal som gäller tills vidare. Avtal för viss tid kan ingås endast om det finns en lagenlig grund för detta.

1.5 Arbetsavtal för viss tid

1.5.1 Visstidsanställningens längd och innebörd

■ Visstidsanställningens längd

Tidsbegränsning i ett arbetsavtal kan uttryckas på olika sätt. Det kan vara fråga om

- en bestämd tidsperiod (t.ex. 1.3–30.4)
- ett visst arbete (t.ex. storstädning, renovering)
- en tidsbegränsning som framgår av syftet med avtalet (t.ex. vikarie för en sjukledig arbetstagarare).

I lagen finns ingen uttrycklig bestämmelse om för hur lång tid ett arbetsavtal för viss tid kan ingås i situationer där det finns en laglig grund för visstidsanställning. Klart är i varje fall att avtalet kan ingås för högst den tid då det finns en grund för anställning för viss tid.

I allmänhet ingås avtalet för den tid då arbetstagararen behövs för ett arbete. Om till exempel en ordinarie arbetstagarare är ledig i 10 månader och arbetsgivararen har för

avsikt att anställa en vikarie för hela den tiden kan det inte anses befogat att ingå flera tidsbegränsade arbetsavtal på 1–2 månader efter varandra. Om vikaren däremot inte behövs för hela den tid då den ordinarie arbetstagararen är frånvarande kan vikariens arbetsavtal ingås för en kortare tid, dvs. endast för den tid då man faktiskt behöver en vikarie. Likaså kan vikariens arbetsavtal ingås för en kortare tid än den ordinarie arbetstagararens frånvaro om man inte på förhand säkert kan veta hur länge vikarien behövs eller om man av ekonomiska orsaker inte kan anställa vikarien för hela frånvaron, trots att det skulle behövas.

■ Visstidsanställningens innebörd

- Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut.
- I arbetsavtalet kan arbetsgivararen och arbetstagararen ändå separat avtala om sådana uppsägningsvillkor att det tidsbegränsade arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden om inte någondera parten säger upp avtalet före det. Arbetsgivararen ska ändå vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta lagenliga uppsägningsgrunder samt lag- eller kollektivavtalsenliga uppsägningstider och uppsägningsförfaranden. Också arbetstagararen ska iaktta uppsägningstiden när han eller hon säger upp sig.
- Om ett tidsbegränsat arbetsavtal ingåtts för mer än 5 år, kan både arbetsgivararen och arbetstagararen efter 5 år från det att avtalet ingåtts säga upp avtalet på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.
- Arbetsgivararen kan permittera en visstidsanställd arbetstagarare endast om arbetsgivararen medan anställningen varar avtalar med arbetstagararen om en permittering för viss tid eller om den visstidsanställda är vikarie för en ordinarie arbetstagarare och arbetsgivararen skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagararen.

1.5.2 Grunder för arbetsavtal för viss tid

I gällande arbetsavtalslag finns inte någon förteckning över på vilka grunder arbetsavtal kan ingås för viss tid. Vid bedömningen av en grundad anledning beaktas ändå de exempel på grunder som finns i motiveringen till lagen:

- arbetets art
- ett vikariat
- praktik
- någon annan jämförbar omständighet
- annan grund som anknyter till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras.

För att ingå ett arbetsavtal för viss tid krävs en grundad anledning, så att det inte genom arbetsavtalets längd ska vara möjligt att kringgå den anställningstrygghet som är förknippad med avtal som gäller tills vidare. Det kan inte anses tillåtet att använda tidsbegränsade arbetsavtal om arbetsgivaren har ett konstant behov av arbetskraft. Å andra sidan sägs det i regeringspropositionen att ”användningen av avtal för viss tid inte ska begränsas när det finns en i lagen avsedd grundad anledning för detta”.

Upprepade tidsbegränsade arbetsavtal förutsätter ändå att det finns en grund för varje avtal. Det är inte fråga om förbjuden upprepning av avtal för viss tid om arbetsgivaren till exempel erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett tidsbegränsat avtal. Å andra sidan förutsätts det att arbetsgivaren inte med upprepade tidsbegränsade avtal försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, finns det ingen grundad anledning till att ingå flera på varandra följande tidsbegränsade avtal för samma arbete.

■ Arbetets art

Ett avtal för viss tid är motiverat när det är fråga om utförande av ett visst arbete eller en viss arbetshelhet eller ett kortvarigt arbete som arbetsgivaren inte fortgående låter utföra. Avgörande kan då vara bland annat om arbetsgivaren på grund av verksamhetens omfattning har möjlighet att fortgående låta utföra vissa arbeten som i sig kan anses vara fristående eller självständiga och å andra sidan om arbetet kräver speciell yrkesskicklighet hos arbetstagaren som de fast anställda arbetstagarna inte har eller om arbetsgivaren i allmänhet inte låter utföra sådant arbete.

Avtal för viss tid kan också användas i säsongbetonade arbeten. Ett arbete betraktas som säsongbetonat om det utförs endast under en viss tid av året eller om arbetsmängden väsentligt ökar under vissa förutsebara perioder. Till exempel park- och trädgårdsarbete kan vara arbeten av detta slag. Arbetet kan också betraktas som säsongbetonat om behovet av tillfällig arbetskraft är tämligen kortvarigt. I motiveringen till lagen sägs att ”om arbetsgivaren däremot upprepade gånger låter utföra arbete under till exempel nio till tio månader om året, kan arbetet inte anses vara säsongbetonat”. Vid prövning av rätten att ingå avtal för viss tid ska enligt regeringspropositionen då ”beaktas huruvida arbetsgivaren har möjlighet att bland annat med hjälp av en omorganisering av arbetet eller en differentiering av semestertiderna erbjuda arbetstagarna annat arbete för den kvarstående korta intervallen eller att i arbetsavtalet komma överens om ett kortvarigt avbrott i arbetet och lönebetalningen”. Ett avtal om att avbryta arbetet och lönebetalningen kan till exempel utgöras av ett arbetsavtal som gäller deltidsarbete, enligt vilket deltiden realiserar på årsnivå så att arbetet och lönebetalningen avbryts under en viss tid på året, eftersom arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete enligt arbetsavtalet på grund av en omständighet som arbetsgivaren känner till redan då arbetsavtalet ingås. (se AD 2003:52). I rättsfallet hade arbetsavtalen ingåtts tills vidare och det nämnda villkoret hade gåtats till avtalen.

■ Vikariat

En vanlig situation som ger anledning till arbetsavtal för viss tid är att en vikarie anställs för en ordinarie arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är frånvarande till exempel på grund av sjukledighet, moderskapsledighet, föräldraledighet, vårdledighet, studieledighet eller semester. Även om vikariatet beror på att någon anställd tillfälligt är frånvarande, behöver en arbetstagare som kommer utifrån inte nödvändigtvis utföra precis samma arbete som den som är ledig. Arbetsgivaren kan omfördela arbetet genom interna vikariatsarrangemang. Arbetsgivarens behov av extra arbetskraft bör ändå i grund och botten bero på någon arbetstagares frånvaro.

Vikariatet ska specificeras genom angivelse av den frånvarande ordinarie arbetstagaren och hans eller hennes arbetsuppgifter.

■ Praktik

Ett arbetsavtal för viss tid kan också ingås för praktik. Med praktik avses bland annat sådan arbetspraktik som ingår i officiella utbildningsprogram eller i bestämmelser om elevantagning (se t.ex. läroavtalsutbildning i 17 och 18 § i lagen om yrkesutbildning). Praktiken kan också utföras utan anställningsförhållande mellan praktikanten och arbetsgivaren (se t.ex. 16 § i lagen om yrkesutbildning).

■ Andra jämförbara grunder eller annan grundad anledning som anknyter till kommunens verksamhet eller det arbete som ska utföras

Detta slag av grunder övervägs från fall till fall. Till exempel anställning i sysselsättnings syfte enligt sysselsättningslagen har i rättspraxis hittills godkänts som grund för tidsbegränsade avtal.

Inom vissa branscher kan en ostabiliserad efterfrågan som beror på att verksamheten just inletts för en tid ut-

göra en grundad anledning att ingå tidsbegränsade arbetsavtal. När efterfrågan stabiliserats finns det däremot inte längre någon grundad anledning att ingå avtal för viss tid. Det arbete som erbjuds kan ibland vara osäkert i den bemärkelsen att man inte på förhand kan förutse behovet av arbetskraft, till exempel om antalet kunder eller elever varierar och är svårt att uppskatta på förhand.

Osäkerhet om förutsättningarna för och möjligheterna till sysselsättning kan också uppstå när en enhet håller på att genomgå omorganiseringar. Om organisationen inlett en förändringsprocess som kan innebära att behovet av personal omvärderas och man generellt redan fattat beslut om planeringen, beredningen eller genomförandet av förändringarna, kan detta ge anledning till ett tidsbegränsat arbetsavtal.

■ Arbetstagarens egen begäran

Om ett arbetsavtal ingås för viss tid på arbetstagarens begäran behövs ingen annan anledning. Arbetstagarens begäran om ett tidsbegränsat arbetsavtal kan grunda sig på vilka personliga skäl som helst. I den punkt i arbetsavtalet som gäller grunden för visstidsanställning finns det skäl att uttryckligen ange att visstidsanställningen grundar sig på arbetstagarens egen begäran. Även om arbetstagaren senare skulle komma på andra tankar förblir arbetsavtalet tidsbegränsat tills den utsatta tiden går ut, om inte parterna separat kommer överens om något annat.

1.5.3 Meddelande till Arbetskraftsbyrån och sysselsättningsplan

En arbetsgivare hos vilken en arbetstagare när anställningsförhållandet upphör har varit visstidsanställd i arbetsavtalsförhållande utan avbrott i minst tre år eller i arbetsavtals-/tjänsteförhållande sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna är skyldig att omedelbart meddela Arbetskraftsbyrån när anställningen upphör. Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagaren om rätten till en sysselsättningsplan som arbets-

kraftsbyrån gör upp och till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Till meddelandet ska arbetsgivaren, med arbetstagarens samtycke, foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

1.5.4 Visstidsanställning utan grund

Ett arbetsavtal som på arbetsgivarens initiativ ingåtts för viss tid utan grundad anledning ska enligt arbetsavtalslagen anses gälla tills vidare. För att anställningen ska upphöra på ett lagligt sätt måste arbetsavtalet då sägas upp eller hävas. (En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan laglig grund har däremot rätt att få ersättning, men tjänsteförhållandet övergår inte till att gälla tills vidare.) Huruvida en tidsbegränsning är lagenlig avgörs i sista hand i domstol.

Grundade anledningar att ingå arbetsavtal för viss tid är inte enbart till exempel

- att löneutgifterna för uppgiften har budgeterats för en viss tid eller
- att organisationen tillämpar ett förfarande där det krävs tillstånd för att anställa någon, om det inte finns ett godtagbart skäl för visstidsanställning enligt lagen.

1.5.5 Upprepade avtal för viss tid

Även om det första tidsbegränsade arbetsavtal som ingåtts utan grundad anledning anses gälla tills vidare, innehåller lagen dessutom ett uttryckligt förbud mot att upprepade gånger i följd ingå arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. Enligt arbetsavtalslagen ska alltså på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid anses gälla tills vidare. Om arbetsgivaren däremot har en grundad anledning att ingå ett nytt arbetsavtal för viss tid finns det inget hinder för att ingå ett sådant avtal.

Det är inte fråga om förbjuden upprepning av avtal för viss tid om arbetsgivaren till exempel erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett tidsbegränsat avtal. Förutsättningen är då att arbetsgivaren inte med upprepade visstidsavtal försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, finns det inte någon lagenlig grundad anledning för upprepade visstidsavtal i samma arbete.

1.5.6 Tyst förlängning av anställning för viss tid

Om arbetsgivaren låter arbetstagaren fortsätta arbetet efter att ett visstidsavtal löpt ut och man inte kommit överens om en ny tidsbegränsad arbetsperiod innan den utsatta tiden gått ut, anses anställningen ha övergått till att gälla tills vidare.

1.5.7 Förmåner som är beroende av anställningens längd

Om anställningen grundar sig på fristående tidsbegränsade arbetsavtal som följer på varandra utan avbrott betraktas anställningen som fortlöpande.

Dessutom föreskriver arbetsavtalslagen att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms. Till exempel intjänandet av semester och löneförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd bestäms på samma sätt som i ett anställningsförhållande som fortgått utan avbrott. För avbrottstiderna, då inget arbetsavtal varit i kraft, betalas ingen lön och ingen semester tjänas in. Även om anställningen anses fortgå utan avbrott med tanke på förmånerna, ändras tidsbegränsade avtal inte till avtal som gäller tills vidare, om det funnits en lagenlig grund att ingå avtal för viss tid.

Längden på ett ”kort avbrott” definieras inte i lagen. I syfte att förhindra att bestämmelsen kringgås har det inte ansetts ändamålsenligt att fastställa exakt hur långa avbrott det kan vara fråga om. Avbrottets längd ska avgöras från fall till fall när de anställningsförmåner som grundar sig på anställningens längd blir aktuella. Genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan man ändå avvika från denna bestämmelse i 1 kap. 5 § i lagen. Man kan då till exempel avtala om den exakta längden på ett kort avbrott. I de kommunala kollektivavtalen finns inga noggrannare bestämmelser om tillämpningen av 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. (Se ändå AKTA kap. 1 § 8)

1.6 Arbetsavtalets form och information om de centrala anställningsvillkoren

1.6.1 Arbetsavtalets form

Arbetsavtalet är ett fritt formulerat avtal. Avtalet kan ingås muntligt, skriftligt eller i elektronisk form. Det är önskvärt att det görs skriftligt och så noggrant att alla faktorer som inverkar på hur anställningsvillkoren bestäms framgår. Kommunerna bör alltså i huvudsak ingå arbetsavtal skriftligt och om möjligt innan anställningsförhållandet börjar. Muntliga arbetsavtal orsakar i praktiken ofta oenighet om vad man egentligen kommit överens om.

Förtroendemannen har rätt att granska skriftliga arbetsavtal som ingås med en medlem i den organisation förtroendemannen representerar. Rätten gäller efter att det skriftliga arbetsavtalet har undertecknats.

1.6.2 Information om de centrala anställningsvillkoren

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala anställningsvillkoren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden om

- arbetsavtalet har ingåtts muntligt eller om de uppgifter som nämns nedan inte ingår i det skriftliga arbetsavtalet och
- anställningsförhållandet gäller tills vidare eller längre än en månad.

Informationen behöver alltså inte ges om anställningsförhållandet gäller högst en månad. För att undvika meningskiljaktigheter lönar det sig ändå att ingå också kortvariga arbetsavtal skriftligt.

Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor har tidsbegränsade anställningar på mindre än en månad hos samma arbetsgivare, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Arbetsgivaren är skyldig att ge informationen endast en gång om anställningsförhållandena upprepas, såvida det inte sker förändringar i anställningsvillkoren.

Av informationen ska framgå åtminstone

- parterna i avtalet (kommunen och arbetstagaren) och hemkommun
- tidpunkten när arbetet börjar
- giltighetstiden för ett tidsbegränsat arbetsavtal och grunden för att det ingåtts för viss tid
- prøvotiden
- den plats där arbetet utförs (t.ex. kommunen eller ett arbetsdistrikt som består av flera arbetsplatser på ett eller flera bestämda områden eller ett arbetsdistrikt som sträcker sig utanför kommunens område, till exempel om kommunen har organiserat verksamheten gemensamt med en eller flera andra kommuner). Om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent arbetsplats ges en utredning om de grunder enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen.
- arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter
- det kollektivavtal som tillämpas
- grunderna för bestämning av lönen och andra ersättningar

- lönebetalningsperioden
- ordinarie arbetstid
- hur semestern bestäms
- uppsägningstiden eller grunden för hur den bestäms.

Arbetstagarens huvudsakliga uppgifter kan uttryckas till exempel genom att arbetstagarens befattning eller arbets art anges. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren är skyldig att utöver sina egentliga uppgifter också sköta andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisar.

En hänvisning till det kommunala kollektivavtal eller den lag som tillämpas på anställningen kan också gälla som information om de centrala anställningsvillkoren. Detta är lämpligt till exempel i fråga om lönen, lönebetalningsperioden, arbetstiden, semestern och uppsägningstiden eller villkoren för hur dessa bestäms. Till exempel arbetstiden, semestern och uppsägningstiden följer de kommunala kollektivavtalen.

Onödiga meningsskiljaktigheter kan undvikas genom att de centrala anställningsvillkor som nämnts här skrivs in i arbetsavtalet. I så fall behöver arbetsgivaren inte ge någon särskild skriftlig information om de centrala anställningsvillkoren.

Villkoren i arbetsavtalet kan inte ensidigt ändras utan stöd av lagstiftning eller andra bestämmelser. Arbetsgivarens rätt att ensidigt ändra anställningsvillkoren regleras i arbetsavtalslagen och gällande kollektivavtal.

När något centralt anställningsvillkor ändras ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den lönebetalningsperiod som följer efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftningen eller kollektivavtalet ändrats.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som med avsikt eller av oaktsamhet försummar att informera om de centrala anställningsvillkoren kan dömas till böter för överträdelse av arbetsavtalslagen. Särskild vikt bör fästas vid att grunderna för visstidsanställning ska framgå av arbetsavtalet eller den ovan nämnda informationen.

1.7 Uppvisande av läkarintyg

Om arbetsgivaren kräver det ska arbetstagaren visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd när anställningsförhållandet inleds. När arbetsavtalet ingås ska arbetstagaren informeras om skyldigheten att visa upp läkarintyg.

Om arbetstagaren inte visar upp något läkarintyg eller läkarintyget visar att arbetstagaren inte med hänsyn till sin hälsa är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet upphävas, såvida förutsättningarna för upphävning uppfylls enligt arbetsavtalslagen (hävning under prøvotid, uppsägning eller hävning).

Också då en arbetstagare övergår till andra uppgifter ska arbetstagaren visa upp läkarintyg om arbetsgivaren kräver det. Om läkarintyget inte visas upp inom utsatt tid inhiberas övergången. Arbetsgivaren ska på förhand med-



dela om skyldigheten att visa upp läkarintyg och hotet om inhibering.

Skyldigheten att visa upp läkarintyg gäller inte situationer då arbetsgivaren ensidigt bestämmer att arbetstagaren ska övergå till andra uppgifter.

Läkarintyg krävs inte om en arbetstagare som redan är anställd hos kommunen övergår till en likartad ny uppgift och arbetstagaren har visat upp ett godtagbart läkarintyg när han eller hon blev anställd av kommunen.

1.8 Kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn

Enligt lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn är arbetsgivaren skyldig att kräva att en arbetssökande eller arbetstagare visar upp ett straffregisterutdrag innan ett arbetsavtal ingås eller personen tilldelas arbetsuppgifter som

- varaktigt och i väsentlig grad består i att utan vårdnadshavarens närvaro fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller
- annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga.

Syftet med lagen är att skydda minderårigas integritet och främja deras personliga säkerhet. Av straffregisterutdraget framgår om personen har dömts för en sedlighetssårande gärning, sexualbrott, grovt brott mot person eller hälsa eller narkotikabrott. Utgående från utdraget avgör arbetsgivaren om personen är lämplig för uppgiften.

När arbetsuppgifter som avses i lagen utannonseras ska det i platsannonseren nämnas att den som anställs ska visa upp ett straffregisterutdrag.

Utdraget får inte vara äldre än sex månader. Om arbetet sammanlagt varar högst tre månader under en ettårsperiod behöver inget utdrag visas.

I personuppgifterna kan arbetsgivaren endast anteckna att utdraget har visats upp samt utdragets identifikationsuppgifter. Utdraget ska omedelbart återlämnas till personen i fråga. Arbetsgivaren och övriga som deltagit i beslutsfattandet har tystnadsplikt om innehållet i utdraget.

Brottsregisterutdrag kan beställas från Rättsregistercentralen, men bara personligen av den utdraget gäller. Ansökningsformulär finns bland annat på adressen www.tem.fi.

1.9 Arbetsavtal med person under 18 år

En minderårig som har fyllt 15 år får som arbetstagare själv ingå, säga upp och häva sitt arbetsavtal. Vårdnadshavaren har ändå rätt att häva arbetsavtalet, om det är nödvändigt med hänsyn till den minderårigas fostran, utveckling eller hälsa.

Om inte avtalet ingås skriftligt ska arbetsgivaren på begäran av den unga arbetstagaren eller arbetstagarens vårdnadshavare ge skriftlig information om villkoren i arbetsavtalet innan avtalet ingås.

I lagstiftningen om arbetarskydd finns bestämmelser om arbeten som är helt förbjudna eller farliga för personer under 18 år. I lagen om unga arbetstagare finns bestämmelser om bland annat arbetsgivarens rätt att anställa en 14-åring samt om maximal arbetstid och arbetstidens förläggning för unga, dvs. arbetstagare i åldern 15–18 år.

1.10 Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid på högst fyra månader, som börjar när arbetet inleds. Syftet med prövotiden är att ge arbetsgivaren och arbetstagaren möjlighet att se om den andra avtalsparten och arbetet motsvarar förväntningarna. Arbetsgivaren har möjlighet att under prövotiden utvärdera till exempel arbets-

tagarens yrkesskicklighet och lämplighet för arbetet och arbetsplatsen.

Vardera parten kan under prøvotiden häva arbetsavtalet med omedelbar verkan. Arbetsgivaren behöver inga allmänna uppsägnings- eller hävningsgrunder enligt arbetsavtalslagen för att häva avtalet. Arbetsavtalet får ändå inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden. När arbetsgivaren häver arbetsavtalet under prøvotiden ska det vara fråga om en grund som har samband med arbetstagarens person och arbetsprestation och som ger arbetsgivaren anledning att anse att kraven i arbetsavtalet inte har uppfyllts.

Prövotid kan tillämpas såväl på tillsvidare- som visstidsanställningar.

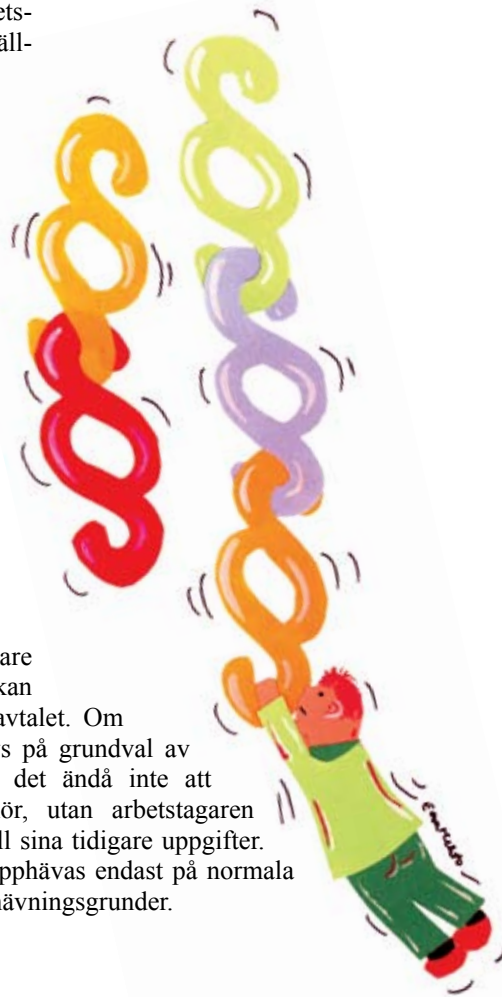
Prövotiden ska uppfylla följande förutsättningar:

- Parterna har uttryckligen avtalat om prøvotiden, i allmänhet i ett skriftligt arbetsavtal.
- Prövotidens längd är högst fyra månader räknat från det att arbetet börjat.
- I ett tidsbegränsat anställningsförhållande på mindre än åtta månader får prøvotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller.
- Om arbetsgivaren har ordnat sådan särskild utbildning i anknytning till arbetet som utan avbrott räcker längre än fyra månader, kan prøvotiden vara högst sex månader. Med utbildning avses att arbetstagaren ges teoretisk eller praktisk undervisning på en mer krävande nivå än normal inskolning.
- Prövotiden är ömsesidig.

Om arbetsavtalet inte har hävts under prøvotiden, fortsätter anställningen enligt vad som ursprungligen avtalats, dvs. tills vidare eller, vid visstidsanställning, tills den avtalade tiden går ut. Det krävs alltså inget särskilt beslut för att anställningen ska fortsätta efter prøvotiden.

Om samma parter ingår flera arbetsavtal efter varandra kan prøvotiden inte upprepas i det fallet att man avtalat om samma eller jämförbara arbetsuppgifter. Om arbetsavtalet däremot förnyas till följd av avsevärda förändringar i arbetstagarens arbetsuppgifter eller ställning, kan det i vissa fall vara motiverat att införa en ny prøvotid. Huruvida det är rimligt att införa en ny prøvotid avgörs från fall till fall.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren under en tillsvidareanställning avtalar om nya arbetsuppgifter eller en annan ställning för arbetstagaren, och avtalet innebär en avsevärd förändring i de tidigare arbetsuppgifterna, kan prøvotid införas i avtalet. Om det nya avtalet hävs på grundval av prøvotiden innebär det ändå inte att anställningen upphör, utan arbetstagaren har rätt att återgå till sina tidigare uppgifter. Arbetsavtalet kan upphävas endast på normala uppsägnings- eller hävningsgrunder.



2 Arbetsgivarens skyldigheter

Gällande bestämmelser

Arbetsgivarens skyldigheter	ArbAvtL 2 kap.
Allmän förpliktelse	ArbAvtL 2 kap. 1 §
Diskrimineringsförbud	ArbAvtL 2 kap. 2 §
Lagen om likabehandling (21/2004)	
Skyldigheter enligt jämställdhetslagen	Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), särskilt 8 §
Överlåtelse av rörelse	ArbAvtL 1 kap. 10 §, 6 kap. 6 § 2 mom., 7 kap. 5–6 § 13 § i kommunindelningenslagen (1196/1997) och 13 § i lagen om en kommun- och servicestrukturreform (169/2007)
Arbetstagarens rätt till ledighet för förtroendeuppdrag	ArbAvtL 2 kap. 18 §, KomL 32 b §
Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)	

2.1 Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren ska på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Med det sistnämnda avses till exempel åtgärder som främjar ett gott arbetsklimat. Arbetsgivaren ska också se till att arbetstagaren kan klara av sitt arbete även när kommunens/samkommunens verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Detta innebär till exempel handledning, inskolning eller utbildning, beroende på de krav som förändringarna ställer. Dessutom ska arbetsgivaren sträva efter att i mån av möjlighet också i övrigt främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2.2 Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funk-

tionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Särbehandling är ändå tillåtet om det finns en grundad anledning som har att göra med arbetet och kraven på den som utför det. Tillåtet är också positiv särbehandling av vissa arbetstagare eller arbetstagargrupper som kräver särskilt skydd på grund av ålder, arbetsförmåga, familjeförsörjningsansvar eller social ställning. Arbetsgivaren ska iaktta diskrimineringsförbudet även vid anställning av arbetstagare.

Begreppet diskriminering, förbud mot repressalier och bevisbördan i behandlingen av diskrimineringsärenden regleras i lagen om likabehandling. Enligt lagen innebär diskriminering direkt och indirekt diskriminering och trakasserier på de nämnda grunderna. Lagen tillämpas bland annat på anställningskriterier, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, personalutbildning och avancemang. Ar-

betsgivaren kan åläggas att betala en gottgörelse på högst 15 560 euro (fr.o.m. 1.2.2007) till den som utsatts för diskriminering. Utöver gottgörelsen kan också en ersättning enligt skadeståndslagen utdömas. Talan i gottgörelse- och skadeståndsärenden förs i allmänna domstolar. I diskrimineringsärenden iaktas omvänd bevisbörd. Om någon anser sig ha blivit utsatt för ett förfarande som strider mot diskrimineringsförbudet och lägger fram en utredning som ger anledning att anta att förbudet har överträtts, ska arbetsgivaren visa att förbudet inte har överträtts.

I anställningar för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat på sakliga grunder. I 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete och i 2 kap. 6 § om skyldigheten att informera om platser som blir lediga.

Arbetsgivaren ska också i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det inte med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Diskrimineringsförbudet ger ändå inte arbetstagaren rätt att till exempel med hänvisning till sin religiösa övertygelse vägra fullgöra sina arbetsskyldigheter i enlighet med lagen och arbetsavtalet.

2.3 Skyldigheter enligt jämställdhetslagen

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, den s.k. jämställdhetslagen, är att förhindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män och att förbättra kvinnornas ställning speciellt i arbetslivet. Lagen gäller både arbetstagare och tjänsteinnehavare.

Lagen ålägger arbetsgivarna att främja jämställdhet och förbjuder diskriminering i arbetslivet. En del av de förbud som gäller arbetsgivarna kan föranleda sanktioner (gottgörelse).

Arbetsgivaren har enligt 6 § i jämställdhetslagen en allmän skyldighet att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten, dock med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter. Försummelse av skyldigheten leder inte till påföljder. Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska också främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang. Vidare ska arbetsgivaren främja jämställdheten när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön. Arbetsförhållandena ska utvecklas så att de lämpar sig lika väl för både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska sträva efter att göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att ge akt på arbetsarrangemangen. Arbetsgivaren ska också förebygga diskriminering på grund av kön.

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden övervakar att jämställdhetslagen följs. Mer information finns på adressen www.tasa-arvo.fi.

I 7 § i jämställdhetslagen finns ett allmänt förbud mot diskriminering och i 8 § särskilda bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Dessutom finns det i 8 a § ett förbud som gäller motåtgärder av arbetsgivaren och i 8 d § en bestämmelse om arbetsgivarens ansvar för att åtgärda uppdagade trakasserier.

2.3.1 Allmänt förbud mot diskriminering

Det allmänna förbudet gäller direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Med *direkt diskriminering* avses

- 1) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön
- 2) att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning.

Med *indirekt diskriminering* avses

- 1) att personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön
- 2) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande ska ändå inte betraktas som indirekt diskriminering om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

2.3.2 Diskriminering i arbetslivet

De viktigaste bestämmelserna i jämställdhetslagen är ur arbetsgivarens synvinkel de som gäller diskriminering i arbetslivet, dvs. 8 §. Förbjuden diskriminering kan föranleda sanktioner. Arbetsgivaren kan åläggas att betala en gottgörelse på minst 3 000 euro till den som utsatts för diskriminering. I anställningssituationer är den övre gränsen för gottgörelse 15 000 euro. Maximibeloppet, som alltså enbart gäller anställningssituationer, kan även överskridas om det finns en grundad anledning. Utöver gottgörelsen kan också en ersättning enligt skadeståndslagen utdömas. Gottgörelse ska yrkas genom talan inom två år från det diskrimineringsförbudet överträdades. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det att anställningsbeslutet fattades. Talan i gottgörelse- och skadeståndsärenden förs i allmänna domstolar (tingsrätten, hovrätten och högsta domstolen).

2.3.3 Diskriminering vid anställning eller uttagning till en uppgift eller utbildning

Det är fråga om förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller vid uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår någon av motsatt kön som är mer meriterad än den som valts, om inte arbetsgivaren kan visa att valet gjorts av ett vägande och godtagbart skäl

som har att göra med arbetets eller uppgiftens art eller att det baserat sig på någon annan godtagbar omständighet, inte på könet. De personer som jämförs med varandra ska alltså vara av olika kön.

Bestämmelsen begränsar arbetsgivarens prövningsrätt till exempel vid anställning. Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska genom en meritjämförelse visa att han eller hon är mera meriterad än den som blivit vald till uppgiften eller utbildningen. Arbetsgivaren kan tillbakavisa antagandet om diskriminering genom att visa att valet grundar sig på ett godtagbart skäl (annat än kön).

Vid en meritjämförelse beaktas utbildning, arbetserfarenhet och sådana kunskaper och färdigheter som entydigt kan påvisas. Om behörighetsvillkoret för den lediganslagna uppgiften uppfylls, betraktas en högre utbildning inte nödvändigtvis som en extra merit. Yrkeserfarenhet som anknyter till den ledigförklarade uppgiften, dvs. utövande av ett visst yrke, har ett högre värde än arbetserfarenhet i allmänhet som inte anknyter till arbetet ifråga. Skillnaderna i antalet arbetsår mellan de sökande innebär inte nödvändigtvis att den som arbetat längre anses vara mer meriterad. Arbetserfarenhetens värde kan också minska av att den består av korta perioder. Den sökandes lämplighet för uppgiften, arbetsförmåga och andra personliga egenskaper är inte faktorer som ingår i en meritjämförelse enligt jämställdhetslagen. Däremot kan de utgöra ett annat godtagbart skäl för arbetsgivaren att inte välja den sökande som utgående från meritjämförelsen (utbildning och arbetserfarenhet) är mest meriterad.

2.3.4 Diskriminering på grund av graviditet e.d.

Det är också fråga om förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår någon på grund av graviditet, förlossning eller något annat som hänför sig till personens kön, eller av samma orsaker begränsar anställningens längd eller fortbestånd.

Denna bestämmelse skiljer sig från den som beskrivs ovan (diskriminering vid anställning och uttagning till en viss uppgift eller utbildning) genom att diskriminering också kan uppstå då personerna som jämförs med varandra är av samma kön eller då anställningens längd eller fortbestånd begränsas på grund av graviditet eller föräldraskap, till exempel om det bestämts att anställningen upphör när moderskapsledigheten börjar. Om en gravid vikarie inte får ett nytt arbetsavtal för viss tid och man i stället anställer en annan person enbart på grund av vikariens graviditet eller föräldraskap, strider förfarandet mot bestämmelserna. Arbetsgivaren kan tillbakavisa ett antagande om diskriminering genom att visa att valet grundar sig på ett godtagbart skäl, annat än graviditet eller föräldraskap.

2.3.5 Lönediskriminering

Arbetsgivaren får inte på grund av en arbetstagares kön tillämpa mindre förmånliga lönevillkor eller andra anställningsvillkor än vad som gäller för en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete. Arbetstagaren ska kunna visa att arbetsgivaren tillämpar mindre förmånliga lönevillkor på honom eller henne än på en person av motsatt kön som utför samma eller likvärdigt arbete eller att den mindre förmånliga lönen beror på graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. För att tillbakavisa ett antagande om diskriminering ska arbetsgivaren kunna visa att löneskillnaderna baserar sig på objektiva lönegrunder, att det med andra ord finns ett godtagbart skäl för löneskillnaderna, annat än arbetstagarens kön.

2.3.6 Diskriminering vid uppsägning och permittering

Arbetsgivaren får inte säga upp, häva eller på annat sätt avsluta en anställning på grund av kön. Likaså är det förbjudet att permittera eller flytta arbetstagaren till andra uppgifter på grund av kön.

2.4 Skyldighet att erbjuda deltidanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver mer arbetskraft för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som arbetar deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidanställda dessa arbeten. Om arbetet förutsätter utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, ska arbetsgivaren erbjuda sådan utbildning.

Om arbetsavtalet har ingåtts på deltid på arbetstagarens initiativ och önskan eller arbetstagaren på något annat sätt har låtit arbetsgivaren veta att han eller hon inte är intresserad av längre arbetstid, är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda merarbete.

Skyldigheten att erbjuda deltidanställda merarbete går före skyldigheten att erbjuda arbete åt dem som arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, dvs. den så kallade återanställningsskyldigheten (ArbAvtL 6 kap. 6 §).

2.5 Information om lediga platser

Arbetsgivaren ska informera om platser som blir lediga och om nya platser så att deltidanställda och visstidsanställda arbetstagare har samma möjligheter som ordinarie och heltidsanställda arbetstagare att söka dessa platser.

Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren måste börja informera internt om alla platser som blir lediga, men om arbetsgivaren har haft som praxis att informera om lediga platser, ska informationen riktas jämbördigt till alla arbetstagargrupper.



2.6 Överlåtelse av rörelse

2.6.1 Begrepp och förutsättningar

Syftet med bestämmelserna om överlåtelse av rörelse är att trygga arbetstagarnas ställning i samband med olika företagsarrangemang. Med överlåtelse av rörelse avses att ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del av dessa överläts till en annan arbetsgivare så att rörelsen eller den överlätna delen förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Om endast en del av rörelsen överläts, överförs endast de arbetstagare som hör till den överlätna delen. Enligt lagmotiveringarna anses en omorganisering av förvaltningsmyndigheterna eller en överföring av administrativa uppgifter från en förvaltningsmyndighet till en annan dock inte som överlåtelse av rörelse.

Huruvida förutsättningarna för överlåtelse av rörelse har uppfyllts avgörs från fall till fall utifrån en helhetsprövning med särskild hänsyn till:

- vilken funktionell del det är fråga om (kan enheten fungera självständigt?)
- om byggnader, lösöre eller annan materiell egendom har överlåtits
- vilket värde den immateriella egendomen haft i överlåtelseögonblicket
- om största delen av personalen har anställts hos den nya verksamhetsutövaren
- om kunderna har överförts med verksamheten
- hur likadan verksamheten har varit före och efter överlåtelsen
- hur länge verksamheten eventuellt har varit avbruten.

Verksamhetsenheten ska dessutom vara organiserad på ett bestående sätt och får inte begränsa sig enbart till genomförandet av ett visst projekt.

Vilken betydelse som ska tillskrivas olika bedömningsgrunder varierar beroende på hurdan verksamhet det är fråga om, till exempel om det gäller en personal- eller kapitalintensiv verksamhet.

I avvikelse från arbetsavtalslagen avses med överlåtelse av rörelse också sådana ändringar i kommunindelningen enligt kommunindelningslagen (1196/1997) och sådana omorganiseringar enligt lagen om en kommun- och servicestrukturreform (169/2007) som leder till att personalens arbetsgivare byts. I så fall behövs ingen särskild bedömning av huruvida det är fråga om överlåtelse av rörelse enligt arbetsavtalslagen.

Överlåtelseprincipen gäller inte upplösning av en samkommun utom om samkommunen och en medlemskommun sinsemellan har avtalat om att en funktionell del av samkommunen ska överföras på medlemskommunen, så att den del som överförs förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Även om bestämmelserna inte gäller upplösning av en samkommun, bör man utreda om det i medlemskommunerna finns motsvarande arbete för samkommunens arbetstagare.

Rättsfall

HD 2002:54 L 1727

En förening som upprätthöll ett servicehem hade tillrett måltider för bland annat de boende på servicehemmet. På grund av att måltidsservicen var förlustbringande sade föreningen upp husmor och köksbiträdet och började köpa måltidstjänster av A. Föreningen hyrde ut servicehemmets kök inklusive apparater och annan utrustning till A, som också började bedriva lunchrestaurang- och cateringverksamhet i lokalerna. Husmor och köksbiträdet som föreningen sade upp övergick inte i A:s tjänst. Fallet gällde inte överlåtelse av rörelse. (Omrostdn.)

HD 2001:49 L 1021

A hade med stöd av ett hyreskontrakt bedrivit restaurangverksamhet i ett hotell som ägdes av X. Efter att A hade sagt upp hyreskontraktet ordnade X ett anbudsförfarande där både A och B lämnade in anbud. När hyreskontraktet mellan A och X gick ut inledde B restaurangverksamhet med stöd av ett hyreskontrakt med X. Varken egendom

eller anställda hade överförts från A till B. Fallet gällde överlåtelse av rörelse. (Omröstn.)

HD 2001:48 L 1020

Andelslag A, som hade bedrivit verksamhet i personalrestaurang X Ab:s lokaler och med X Ab:s inventarier, hade sagt upp sina anställda och lagt ned verksamheten. Efter ett anbudsförfarande hade B Ab ingått avtal med X Ab och börjat sköta verksamheten i restaurangen. Tre av andelslagets nio arbetstagare hade anställts hos B Ab. Fallet gällde inte överlåtelse av rörelse. (Omröstn.)

HD 2001:44 L 848

En situation där trafikoperatören på några regionala busslinjer bytts ut efter konkurrensutsättning tolkades inte som överlåtelse av rörelse eftersom inga betydande materiella tillgångar överlätts.”

2.6.2 Rättigheter och skyldigheter

De rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av existerande anställningsförhållanden vid tiden för överlåtelsen, liksom också de anställningsförmåner som hör till anställningsförhållandena, övergår till rörelsens nya ägare eller innehavare. En arbetstagare har inte rätt att motsätta sig en förflyttning och stanna kvar i anställning hos överlåtaren. Om arbetstagaren inte vill övergå i förvärvarens tjänst, kan arbetstagaren säga upp sitt arbetsavtal med en kortare uppsägningstid än normalt (ArbAvtL 7 kap. 5 §). Också visstidsanställda arbetstagare har denna uppsägningsrätt och avvikande uppsägningstid. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal enbart på grund av att rörelsen överläts. Både överlåtaren och förvärvaren har uppsägningsrätt endast om det finns en sådan uppsägningsgrund i samband med arbetstagarens person som beskrivs nedan (se punkt 7.2.3.1) eller en grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (se punkt 7.2.4.1). Om överlåtaren har sagt upp arbetstagaren av ekonomis-

ka orsaker eller produktionsorsaker före överlåtelsen, har förvärvaren återanställningsskyldighet enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen om förvärvaren behöver mer arbetskraft inom nio månader efter att arbetsavtalet för den uppsagda arbetstagaren upphör.

Angående särskilt uppsägningsskydd enligt kommunindelningslagen och lagen om en kommun- och servicestrukturreform, se punkt 7.2.4.1.

Ansvaret för betalning av arbetstagarnas lönefordringar eller andra fordringar som uppstått på grund av arbetsavtalsförhållandet övergår från överlåtaren till förvärvaren i överlåtelseögonblicket. Förvärvaren ska också iakttä det kollektivavtal som överlåtaren tillämpat på de anställda så länge som kollektivavtalet är i kraft. Efter att kollektivavtalet gått ut tillämpas det kollektivavtal som gäller för förvärvarens övriga personal. Överlåtelse av rörelse ska behandlas genom samarbetsförfarande enligt samarbetslagen.

2.7 Integritetsskydd

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet kompletterar personuppgiftslagen (523/1999) i fråga om bestämmelser som behövs i arbetslivet. Den behandlar endast rättsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Lagen tillämpas på både tjänsteinnehavare och arbetstagare och dessutom på arbets sökande. I lagen ingår de viktigaste bestämmelserna om integritetsskydd på arbetsplatserna.

2.7.1 Relevanskrav

Arbetsgivaren har rätt att behandla endast sådana uppgifter som har direkt relevans för anställningsförhållandet. Undantag från detta krav kan inte göras ens med arbetstagarens samtycke. Uppgifter som har direkt relevans för arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter är till exempel uppgifter som anknyter till förmågan att klara arbetsuppgifterna, anställningen, arbetsmiljön och iakttagandet av kollektivavtal. Vid anställningen ska arbetsgivaren bedöma om uppgifterna är relevanta med tanke på det arbete som personen i fråga söker.

2.7.2 Insamling av personuppgifter

Personuppgifter ska i huvudsak ges av arbetstagaren själv. Med arbetstagarens samtycke kan de också ges av en tredje part. Undantag från denna princip kan göras om det är fråga om utredning av arbetstagarens tillförlitlighet eller en för arbetsgivaren lagstadgad uppgift. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om uppgifter som samlats in från annat håll innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

När personlighets- och lämplighetstest utförs ska arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som fås är korrekta. Test får utföras endast med arbetstagarens eller sökandes medgivande.

Arbetstagaren har rätt att avgiftsfritt få det skriftliga utlåtande som getts vid bedömningen. Om utlåtandet har getts muntligt till arbetsgivaren, ska den arbetstagare eller sökande som testats få en utredning över innehållet i utlåtandet, vilken också kan ges muntligt. Utredningen ska vara begriplig för den som testats och av den ska framgå åtminstone syftet med testet, resultatet och de bedömningar som påverkat beslutsfattandet. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att uppgifter om utlåtandet ges.

Om en tidigare arbetsgivare, dennes representant eller någon annan endast uttrycker sina minnesbilder om en person och inte lämnar ut uppgifter som införts i ett personregister, hör inte minnesbilderna och beskrivningarna till lagens tillämpningsområde och personens medgivande behövs inte. Däremot gäller att lagens villkor för utlämnande ska uppfyllas då en tidigare arbetsgivare, om så bara muntligen, lämnar ut uppgifter som införts i ett personregister.

Uppgifterna om en sökandes eller arbetstagares tillförlitlighet kan gälla bland annat personkreditupplysningar för uppgifter där den anställda har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när anställningsförhåll-

andet i övrigt kräver särskilt förtroende. Om anställningen inte förutsätter ansvar för arbetsgivarens egendom eller annat särskilt förtroende får uppgifterna inte lämnas ut till arbetsgivaren. Det är alltså inte tillåtet för arbetsgivaren att alltid kontrollera alla sökandes kreditupplysningar.

Enligt lagen omfattas insamlingen av personuppgifter av samarbetsförfarande, både vid anställning och under anställningsförhållandet.

Också användningen av e-post och datanät samt syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av anställda omfattas av samarbetsförfarande.

2.7.3 Uppgifter om hälsotillståndet

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av sjuklön eller därmed jämförbara förmåner med anknytning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att arbetsförmågan utreds på basis av uppgifter om hälsotillståndet.

Arbetsgivaren ska utse personer som behandlar dessa upplysningar eller fastställa vilka arbetsuppgifter som omfattar behandling av upplysningarna. Dessa personer har tystnadsplikt som fortsätter även efter att anställningen upphört.

För utförande av kontroller och test som gäller en arbetstagares hälsa får arbetsgivaren endast anlita yrkesutbildade personer och sakkunnigservice inom hälso- och sjukvården. Detta gäller även alkohol- och narkotikatest med undantag för blåstest. Arbetsgivaren får inte kräva att en arbetstagare deltar i genetiska test och arbetsgivaren har inte rätt att få veta om en arbetstagare har genomgått en genetisk undersökning.

2.7.4 Behandling av uppgifter om narkotikabruk

■ Arbetsgivarens rätt att behandla intyg över narkotikatest

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (6–12 §) finns bestämmelser om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest. Bestämmelserna reglerar möjligheterna att kräva intyg över narkotikatest vid anställning och under arbetsavtalsförhållandet. Den arbetssökande eller arbetstagaren ska själv ge intyget över narkotikatest till arbetsgivaren. Av intyget får endast framgå om personen har använt narkotika för andra än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar arbets- eller funktionsförmågan. Uppgifter om narkotikatest är en utredning om hälsotillstånd, dvs. känsliga uppgifter enligt personuppgiftslagen. Bestämmelserna gäller inte undersökning av alkoholberusning på arbetsplatsen.

■ Intyg över narkotikatest vid anställning

Enligt 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har arbetsgivaren rätt att be om intyg över narkotikatest endast av den arbetssökande som valts till ett uppdrag. Bestämmelserna förpliktar inte arbetsgivaren att begära ett intyg av en arbetssökande även om de lagstadgade förutsättningarna uppfylls. Arbetssökanden är inte heller skyldig att lämna ett intyg. Arbetsgivaren kan låta bli att beakta en arbetssökande som inte är villig att lämna ett intyg trots att de lagstadgade förutsättningarna uppfylls. I praktiken är det bäst att besluta att valet är villkorligt tills den som valts har lämnat ett narkotikaintyg. Den som väljs för arbetsuppgiften ska känna till arbetsgivarens krav på att lämna ett sådant intyg och den tidpunkt då intyget senast ska lämnas.

■ Uppgifter där intyg över narkotikatest kan begäras eller förutsättas:

För att arbetsgivaren ska ha rätt att begära intyg över ett narkotikatest måste två olika kategorier av förutsättningar

uppfyllas. Den ena kategorin (a) består av krav som på grund av uppgiften ställs på den som utsetts för uppgiften och den andra (b) av följder som enligt en bedömning baserad på allmän livserfarenhet sannolikt uppstår om arbetet sköts under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende.

Arbetsgivaren får ta emot eller i övrigt behandla uppgifter i intyget över narkotikatest med samtycke av den arbetssökande som valts till uppgiften endast då

a) det är meningen att den sökande ska få arbetsuppgifter som förutsätter

- noggrannhet
- tillförlitlighet
- självständig omdömesförmåga eller
- god reaktionsförmåga och

b) utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika sannolikt kan

- äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd
- äventyra landets försvar eller statens säkerhet
- äventyra trafiksäkerheten
- äventyra dataskyddet för uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller de registrerades integritetsskydd eller rättigheter
- äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennes kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet eller den ekonomiska risken inte kan förhindras på något annat sätt, eller
- öka risken för betydande miljöskador.

Noggrannhet och god reaktionsförmåga krävs till exempel i uppgifter där den anställde självständigt använder maskiner eller anordningar som kan orsaka särskild fara. Tillförlitlighet och självständig omdömesförmåga behövs till exempel i olika ledningsuppgifter och i uppgifter där den anställde ansvarar för egendom eller har tillträde till konfidentiellt datamaterial.

För att arbetsgivaren ska ha rätt att behandla uppgifter om narkotikatest förutsätts att minst ett villkor från de två kategorierna (a och b) uppfylls samtidigt.

■ Vissa särskilda situationer

Utöver de arbetsuppgifter som anges ovan nämns vissa särskilda situationer i 7 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Arbetsgivaren har rätt att med samtycke av den arbetsökande behandla narkotikaintyg också i följande fall:

1) Arbetsökanden ska sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende och i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren. En förutsättning är dessutom att arbete under påverkan av narkotika eller vid beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra kundens personliga säkerhet.

Till sådana arbeten räknas till exempel städare som städar i kundens hem och därför ges nycklar till hemmet. Bestämmelsen kan också tillämpas på anställda i kommunal hemservice som sköter äldre i behov av utomstående hjälp hemma.

2) Arbetsökanden ska sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra vuxna är närvarande.

Till exempel på daghem arbetar oftast flera vuxna samtidigt, beroende på gruppens storlek, och förutsättningarna uppfylls därför vanligtvis inte. Däremot hör i regel till exempel klassläraryuppgifter i grundskolan hit, men klasslärarna har tjänsteförhållanden.

3) Arbetsökanden ska sköta sådana uppgifter inom läkemedelsförsörjningen som innebär självständig och

oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Sådana uppgifter finns inom kommunsektorn till exempel vid sjukhus och läkemedelslager.

Dessa bestämmelser tillämpas också när en arbetstagares uppgifter under anställningen ändras så att förutsättningarna för behandling av intyg över narkotikatest uppfylls enligt 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

■ Intyg över narkotikatest under anställningsförhållandet

Under anställningsförhållandet kan arbetsgivaren förplikta en arbetstagare att inom rimlig tid visa ett intyg över narkotikatest, om det finns en motiverad orsak att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller beroende av narkotika och om ett test är nödvändigt för att utreda arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga, förutsatt att de övriga förutsättningarna i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppfylls. Med undantag av de särskilda situationerna i 7 § 2 mom. är kriterierna i princip de samma som vid anställning (7 §) men de tillämpas striktare. I lagen förutsätts att arbetsuppgifterna kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet osv. och att det är fråga om allvarligt äventyrande.

Dessutom får arbetsgivaren förplikta en arbetstagare att ge ett intyg i de fall då arbetstagaren efter ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamissbruk och testet ingår i uppföljningen av vården.

Skyldigheten att visa narkotikaintyg är en skyldighet som hör till arbetsavtalsförhållandet och följderna av brott mot skyldigheten avgörs utgående från en helhetsbedömning. Följden kan även vara uppsägning eller hävning av arbetsavtalsförhållandet.

■ Antidroprogram

Om arbetsgivaren har för avsikt att låta utföra narkotikatest bland personalen ska arbetsgivaren enligt 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård ha ett skriftligt antidroprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iaktas för att förhindra droganvändning och för att hänvisa personer med drogproblem till vård. Innan antidroprogrammet godkänns ska man genom samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare gå igenom för vilka arbetsuppgifter arbetsgivaren har rätt att be om eller förutsätta intyg över narkotikatest. Om det inte finns ett antidroprogram får narkotikatest inte utföras. Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott ansåg i sitt betänkande att antidroprogrammet också bör omfatta skador av alkoholmissbruk.

■ Arbetsgivarens upplysningsplikt och kostnader för intyget

Arbetsgivaren är skyldig att meddela en arbetssökande redan i samband med ansökningsförfarandet innan anställningen inleds eller en arbetstagare innan anställningsvillkoren ändras att det är fråga om en uppgift där den som blir vald ombes ge ett intyg eller där arbetstagaren under anställningsförhållandet kan åläggas att ge ett intyg över narkotikatest.

Arbetsgivaren står för de kostnader det medför att skaffa narkotikaintyget, både för arbetssökande och dem som redan är anställda.

2.8 Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen och med stöd av den.

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

2.9 Lönespecifikation

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, där lönens belopp och grunderna för beräkningen framgår.

2.10 Arbetstagarens rätt till ledighet för förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att få ledigt från arbetet för att delta i kommunala organs sammanträden i anknytning till ett kommunalt förtroendeuppdrag, om ledigheten avtalas med arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan inte utan vägande arbetsrelaterade skäl vägra gå med på att arbetstagaren deltar i kommunala organs sammanträden.

När det gäller ledighet för andra av kommunen förordnade förtroendeuppdrag än de som avses i 1 mom. ska den förtroendevalda komma överens med sin arbetsgivare om de ledigheter som behövs.

Den förtroendevalda ska utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om tidpunkterna för organets sammanträden och om de förtroendeuppdrag som kommunen förordnat efter det att den förtroendevalda har fått vetskap om dem. Om den förtroendevalda förvägras ledighet ska arbetsgivaren på begäran lägga fram en skriftlig utredning om grunderna för sin vägran.

Ledighet som beviljats för förtroendeuppdrag är med stöd av kommunallagen oavlönad.

3 Arbetstagarens skyldigheter och ansvar

Gällande bestämmelser

Arbetstagarens skyldigheter

Arbetstagarens uppgifter

Straffrättsligt ansvar

Skadeståndsskyldighet

ArbAvtL 3 kap.

AKTA kap. 1 § 10

SL 40 kap. 1–3 §, 5 §, 12 § och 14 §

Skadeståndsl 4 kap.

3.1 Skyldighet att utföra arbetet omsorgsfullt

Enligt arbetsavtalslagen är arbetstagaren skyldig att utföra sitt arbete omsorgsfullt och med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger. Av denna bestämmelse framgår arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet, vilket innefattar behörighet att ge order om vad för slags arbete som ska utföras och hur, var och när det utförs. Arbetstagaren ska också undvika att förfara på ett sätt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i hans eller hennes ställning och som kan skada arbetsgivaren.

3.2 Arbetstagarens uppgifter och ändring av dem

Arbetstagarens uppgifter avtalas i arbetsavtalet. Arbetstagaren är skyldig att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. Enligt AKTA får en tillfällig omplacering vara högst 8 veckor åt gången. Med stöd av sin arbetsledningsrätt kan arbetsgivaren göra mindre ändringar i uppgifterna om det är nödvändigt

för att arbetet ska kunna organiseras på ett ändamålsenligt sätt. En permanent omplacering i uppgifter som väsentligt avviker från uppgifterna i arbetsavtalet är däremot möjlig endast genom en överenskommelse med arbetstagaren eller om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund.

3.3 ”Bisyssla” och konkurrerande verksamhet

Arbetsavtalslagen föreskriver ingen sådan skyldighet för arbetstagare att meddela om ”bisysslor” som en tjänsteinnehavare har enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Med bisyssla avses här liksom i fråga om tjänsteinnehavare ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete eller en uppgift av bestående natur, som arbetstagaren kan avsäga sig, samt idkande av yrke, näring eller rörelse. Det är ändå klart att arbetstiden inte får användas för uppgifter som hör till ”bisysslor” utan ett särskilt tillstånd av arbetsgivaren. När det gäller ”bisysslor” för vilka arbetstid inte används är arbetstagaren däremot skyldig att meddela arbetsgivaren endast i det fallet att arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt kommit överens om det. ”Bisysslan” får naturligtvis inte medföra att arbetstagaren inte klarar av att fullgöra sina arbetskyldigheter som sig bör.

Enligt arbetsavtalslagen får en arbetstagare dock inte åt någon annan utföra sådant arbete som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förbereda konkurrerande verksamhet genom att vidta sådana åtgärder som med beaktande av det ovan nämnda inte kan anses vara godtagbara.

3.4 Skadeståndsskyldighet

Om en arbetstagare i sitt arbete förorsakat en arbetskamrat eller någon utomstående skada, är det i första hand kommunen i egenskap av arbetsgivare som ansvarar för skadan. Arbetstagaren kan åläggas att helt eller delvis ersätta kommunen för det skadestånd som betalats.

Arbetstagarens skadeståndsansvar regleras i 4 kap. i skadeståndslagen. För en skada som en arbetstagare i sitt arbete vållar genom fel eller försummelse kan arbetstagaren

åläggas att betala ett skadestånd som anses skäligt med beaktande av skadans omfattning, handlingens art, skadevållarens ställning, behoven hos den som lidit av skadan och övriga omständigheter. Om arbetstagaren endast har gjort sig skyldig till lindrigt vållande är han eller hon inte skyldig att betala skadestånd. En skada som förorsakats avsiktligt ska ersättas till fullt belopp, om det inte av särskilda skäl anses rimligt att sänka ersättningsbeloppet.

3.5 Straffrättsligt ansvar

En arbetstagare i en kommun eller samkommun kan också bli straffrättsligt ansvarig för sitt förfarande eller sin försummelse. Också arbetstagare kan göra sig skyldiga till mutbrott och brott mot tjänsthemlighet som är s.k. tjänstebrott. En kommunal arbetstagare som undantagsvis använder sig av offentlig makt på det sätt som avses i 40 kap. 11 § 5 punkten i strafflagen kan också göra sig skyldig till andra tjänstebrott. En arbetstagare i en kommun eller samkommun kan i sitt arbete också göra sig skyldig till andra allmänna brott (t.ex. förskingring).



4 Permittering

Gällande bestämmelser

Definition av permittering	ArbAvtL 5 kap. 1 §
Grunder för permittering	ArbAvtL 5 kap. 2 §
Permittering av visstidsanställda arbetstagare	ArbAvtL 5 kap. 2 § 3 mom.
Permittering av förtroendemän	ArbAvtL 5 kap. 2 § 4 mom.
Samarbetsförfarande	SamarbL 4-8 §, 13 §, AKTA kap.VIII § 1 mom. 2, TIM-AKA § 4 mom. 1 (ArbAvtL 5 kap. 3 §: förhandsinformation)
Ordningsföljd	AKTA kap.VIII § 1 mom 3, § 4, TIM-AKA § 4 punkt 2
Meddelande om permittering	AKTA kap.VIII § 2, TIM-AKA § 4 punkt 3 (ArbAvtL 5 kap. 4 §)
Intyg om permittering	ArbAvtL 5 kap. 5 §
Uppskjutande av permittering	AKTA kap.VIII § 2 mom. 2 TIM-AKA § 4 mom. 4.
Uppsägning av permitterad arbetstagare	ArbAvtL 5 kap. 7 § 2 mom.
Permitterad arbetstagare säger upp sig	ArbAvtL 5 kap. 7 § 1 och 3 mom.
Återupptagande av arbetet efter permittering	ArbAvtL 5 kap. 6 §
Ersättning för ogrundad permittering	ArbAvtL 12 kap. 1 § 1 mom. och 3 § 5 mom.



4.1 Definition

Med permittering avses

- att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren.

I övrigt består anställningsförhållandet.

Arbetstagare kan permitteras på de grunder som anges nedan, och permitteringen kan gälla antingen

- tills vidare eller
- för en viss tid.

En permittering kan genomföras antingen

- så att arbetet och lönebetalningen avbryts helt (permittering på heltid) eller
- så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen (partiell permittering). Partiell permittering kan genomföras till exempel så att arbetstagaren tillfälligt arbetar tre dagar i veckan eller fem timmar fem dagar i veckan.

Under permitteringen får arbetstagaren ta emot andra arbeten. Se ändå punkt 4.3.7 i detta kapitel.

Syftet med permittering är att ge arbetsgivaren möjlighet att anpassa sin verksamhet efter de rådande verksamhetsbetingelserna. En permittering är alltid en tillfällig åtgärd.

Visstidsanställda kan permitteras genom ensidigt beslut av arbetsgivaren endast i de situationer som särskilt nämns i lagen, se punkt 4.3.1.

4.2 Permittering som grundar sig på avtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om permittering då följande villkor uppfylls:

- avtalet sker på arbetsgivarens initiativ
- permitteringen är nödvändig på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation (grunderna behöver däremot inte vara lika vägande som vid permittering som grundar sig på arbetsgivarens ensidiga beslut, se punkt 4.3 i detta kapitel). Det att arbetstagaren själv önskar avbryta arbetet under en viss tid av året är alltså inte en tillräcklig grund.
- permitteringen gäller för viss tid, men tiden är inte begränsad
- avtal ingås från fall till fall, inte allmänt genom arbetsavtal

Tiden för meddelande om permittering kan då förkortas och man kan komma överens om att avvika från permitteringsförfarandet.

I denna handbok behandlas inte arbetslöshetsskydd i samband med permittering. För information om dessa frågor är det bäst att arbetstagaren vänder sig till sin arbetslöshetskassa, arbetsförmedlingen eller Folkpensionsanstalten.

4.3 Arbetsgivaren permitterar ensidigt

När permitteringen grundar sig på arbetsgivarens beslut ska arbetsgivaren ha sådana permitteringsgrunder som anges i arbetsavtalslagen eller kollektivavtalet (i de kommunala kollektivavtalen finns inga bestämmelser om permitteringsgrunder med undantag för bestämmelsen om obligatorisk arbetspraktik, AKTA kap. VIII § 7) och arbetsgivaren ska därför följa förfarandena i arbetsavtalslagen eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

4.3.1 Permitteringsgrunder

Arbetsgivaren har rätt att permittera en arbetstagare om:

- 1) arbetsgivaren har en grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Arbetet eller förutsättningarna för att erbjuda arbete anses ha minskat tillfälligt och utgöra grund för permittering, om minskningen enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Arbetsgivaren kan alltså inte permittera en arbetstagare på grunder som har samband med arbetstagarens person.

Permittering för klart mer än 90 dagar förutsätter en sådan permitteringsgrund som avses i punkt 1 (grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker).

En visstidspermittering för högst 90 dagar är tillåten på de grunder som anges i punkt 2.

Arbetsgivaren får genom ett ensidigt beslut permittera en visstidsanställd arbetstagarare endast om arbetstagararen är vikarie för en ordinarie arbetstagarare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagararen. Den ordinarie arbetstagararens ställning i den ordningsföljd som behandlas i punkt 4.3.4.2 behöver däremot inte beaktas.

4.3.1.1 Skyldighet att erbjuda annat arbete

Arbetsgivaren har ingen permitteringsgrund till exempel om arbetstagararen rimligen kan ges andra hel- eller deltidsuppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagararens yrkesskicklighet och förmåga. Om en heltidsanställd arbetstagarare endast kan erbjudas deltidarbete, kan partiell permittering komma i fråga. Arbetsgivaren är inte enbart en bestämd förvaltning eller ett bestämt verk utan hela kommunen eller samkommunen.

Arbetstagararen ska i första hand erbjudas arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete arbetsavtalet gäller. Om sådant arbete inte går att ordna kan det arbete som erbjuds vara något annat arbete än det som står i arbetsavtalet, och lönen för det arbete som erbjuds kan avvika från lönen för den permitterade arbetstagararens avtalsenliga arbete. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller allt sådant arbete som kan anses vara lämpligt med beaktande av arbetstagararens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet.

Det är arbetsgivarens uppgift att bedöma vilka permitteringshotade anställda som kunde sköta det arbete som finns att erbjuda och vilka som därmed ska erbjudas arbetet. Om det till exempel finns ett vikariat att erbjuda i stället för permittering och flera av de arbetstagarare som ska permitteras är lämpliga att sköta vikariatet, ska arbetsgivaren iaktta den bestämda ordningsföljden vid reducering

av arbetskraften (se punkt 4.3.4.2) när beslut om vem som ska erbjudas vikariatet fattas. Arbetsgivaren får inte heller bryta mot diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren ska alltid erbjuda den som hotas av permittering ett arbete (t.ex. ett vikariat) som

- arbetsgivaren känner till när meddelandet om permittering ges eller som
- uppkommer efter att meddelandet om permittering getts och innan permitteringen börjar eller under permitteringstiden.

Sätten att erbjuda arbete avgörs lokalt, och de arbetstagarare som berörs av permitteringen ska få information om dessa sätt.

4.3.1.2 Skyldighet att ta emot annat arbete

En arbetstagarare är skyldig att ta emot

- uppgifter som överensstämmer med arbetsavtalet
- uppgifter som avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet i så liten utsträckning att ändringen av arbetsuppgifterna hör till arbetsgivarens rätt att leda arbetet och
- uppgifter som med beaktande av arbetstagararens utbildning och arbetserfarenhet kan anses lämpliga, trots att de väsentligt avviker från arbetstagararens avtalsenliga uppgifter. De sistnämnda uppgifterna är arbetstagararen enligt AKTA skyldig att ta emot för högst 8 veckor i taget.

Om en arbetstagarare vägrar ta emot det arbete som erbjuds har arbetsgivaren rätt att permittera arbetstagararen, oberoende av om arbetstagararen är skyldig att ta emot arbetet eller inte, förutsatt att de övriga villkoren för permittering uppfylls. Det är motiverat att begära att vägran meddelas skriftligt.

4.3.1.3 Skyldighet att ordna utbildning

När permitteringen sker på grunder som skulle berättiga till uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker gäller arbetsgivarens utbildningsskyldighet sådana nya uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som alternativ till uppsägning (se punkt 7.2.4.1).

När permitteringsgrunden är att arbetet tillfälligt minskar är villkoret för permittering att arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov och som ur båda parternas perspektiv är ändamålsenlig och skälig. Med utbildning avses i detta sammanhang främst kompletterande yrkesutbildning som förbättrar arbetstagarens yrkesskicklighet i det arbete som anges i arbetsavtalet. När en arbetstagare permitteras för viss tid på grund av att arbetet minskat tillfälligt, är skyldigheten att erbjuda annat arbete och att ordna utbildning inte lika omfattande som vid permittering med uppsägningsgrund.

4.3.2 Permittering av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig har ett särskilt skydd i permitteringssituationer. Han eller hon kan sägas upp om arbetet upphör helt och hållet och det inte går att ordna något annat arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet. Om det finns en grund för uppsägning kan en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig permitteras i stället för att sägas upp. En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig kan permitteras också på grund av att arbetet tillfälligt minskar, men endast om arbetet tillfälligt upphör helt och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet.

I praktiken permitteras förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige sist, förutsatt att de har sådan yrkesskicklighet och erfarenhet att de kan klara av det arbete som ska utföras.

Exempel

Förtroendeman Virtanen är sjukskötare på vårdavdelning 1 vid samkommunens centralsjukhus. Hela den övriga personalen på avdelningen permitteras på grund av att verksamheten på avdelningen avbryts. Eftersom det på vårdavdelning 2 inom samkommunen finns sjukskötarp-gifter som Virtanen kan omplaceras i, kan Virtanen inte permitteras. Däremot permitteras sjukskötare Lahtinen på vårdavdelning 2.

4.3.3 Permitterings längd

Arbetsgivaren kan i stället för att säga upp ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker permittera en arbetstagare tills vidare eller för viss tid.

Om grunden för permitteringen är att arbetet minskar tillfälligt, är den maximala tiden för permitteringen 90 dagar åt gången. Om minskningen av arbetet fortsätter kan det bli aktuellt med uppsägning eller ny permittering. Om arbetsgivaren efter en permittering som pågått 90 dagar fortfarande har behov av att permittera arbetstagaren, kan permitteringen enligt arbetsgivarens beslut fortgå en kortare tid förutsatt att arbetsminskningen fortsätter. Arbetsgivaren ska i så fall ge ett nytt meddelande om permittering och även i övrigt följa permitteringsförfarandet enligt kollektivavtalet. Man kan också komma överens om fortsatt permittering på de grunder som anges i punkt 2 i detta kapitel. Om man redan på förhand vet att permitteringsbehovet kommer att fortsätta något över 90 dagar kan arbetstagaren permitteras för denna tid. Med andra ord är 90-dagarsregeln ett slags flexibel måttstock för en tidsbegränsad permittering.

4.3.4 Permitteringsförfarande

- Samarbetsförfarande
- Ordningsföljden vid reducereing av arbetskraften
- Meddelande om permittering

Förfarandet enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare ersätter förhandsinformationen och hörande av arbetstagaren enligt arbetsavtalslagen (ArbAvtL 5 kap. 3 §).

4.3.4.1 Samarbetsförfarande

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera permitteringar (eller uppsägningar eller ombildningar till deltid), ska åtgärderna behandlas genom samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Innan arbetsgivaren beslutar om permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren förhandla om

- grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden
- i samarbetsanda och med sikte på samförstånd
- åtminstone med de arbetstagare som ärendet berör.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På arbetstagarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om permitteringen (eller uppsägningen eller ombildningen till deltid) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen kräver det ska också en företrädare för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till arbetstagaren senast 5 dagar innan förhandlingarna inleds. Med förhandlingsframställning avses skriftlig

information om när och var förhandlingarna inleds och vad som kommer att behandlas. Förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den ska ges skriftligt till Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger permittering för mer än 90 dagar (eller ombildning till deltid eller uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker) för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande tillgängliga uppgifter till företrädarna för de berörda anställda:

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet permitteringar, (uppsägningar och ombildningar till deltid)
- en utredning om de principer som används för bestämning av vilka arbetstagare som blir föremål för permittering, (uppsägning och ombildning till deltid)
- en bedömning av den tid inom vilken permitteringarna, (uppsägningarna och ombildningarna till deltid) verkställs.

Vid förhandlingarna ska det utredas om arbetstagaren rimligtvis kan ges något annat arbete i kommunen eller om man kan ordna utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov.

Arbete kan erbjudas en eller flera permitteringshotade anställda personligen eller också kan man diskutera med förtroendemannen hur dessa personer ska informeras om möjligheterna till arbete. De anställda ska ges möjlighet att till exempel inom en utsatt tid meddela arbetsgivaren om sitt intresse att ta emot de arbeten som erbjuds.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller förhandlingar har förts i minst

- 6 veckor efter att de inletts, om uppsägningen, ombildningen till deltid eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst 10 anställda eller
- 14 dagar efter inledandet i övriga fall.

4.3.4.2 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften

När arbetstagare permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska man i mån av möjlighet iaktta den regeln att man

- sist i ordningen permitterar sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare.
- Om de som hotas av permittering är likvärdiga på dessa grunder, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

Här har typen av anställning (arbetsavtals-/tjänsteförhållande) ingen betydelse, utan ordningsföljden avgörs med hänsyn till helheten.

4.3.4.3 Meddelande och intyg om permittering

Det är bäst att ge ett meddelande om permittering skriftligt, men också ett muntligt meddelande är giltigt. Arbetsgivaren måste ändå kunna bevisa när meddelandet gets och vilket innehåll det haft. I meddelandet om permittering ska nämnas vad som utgör grunden för permitteringen, när den börjar och hur länge den pågår eller väntas pågå. Längden på en permittering för viss tid ska anges exakt.

Arbetsgivaren ska iaktta den tid för meddelande om permittering som bestäms i kollektivavtalet, dvs. en månad (i stället för de 14 dagar som föreskrivs i arbetsavtalslagen).

När en arbetstagare permitteras i flera perioder kan alla perioder man vet om ingå i samma meddelande om permittering. Om grunden för permitteringen är att arbetet tillfälligt minskar är den sammanlagda maximitiden för de perioder som ingår i meddelandet 90 dagar.

Meddelandet om permittering ska ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form (telefax eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). Tiden för meddelande om permittering börjar först då arbetstagaren fått meddelandet. När ett meddelande om permittering sänds per brev eller i elektronisk form iakttas inte regeln att meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom en vecka efter att det skickats, vilket gäller vid meddelande om upphävande av arbetsavtal (se ArbAvtL 9 kap. 4 §)

Meddelandet om permittering ska ges för kännedom till förtroendemannen och, om permitteringen gäller fler än 10 arbetstagare, till arbetskraftsbyrån.

På begäran ges ett intyg till arbetstagaren, där permitteringsorsak, begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd framgår. Dessa uppgifter bör visserligen framgå redan av meddelandet om permittering. Om arbetsgivaren har gett ett skriftligt meddelande om permittering där dessa uppgifter framgår, vilket arbetsgivaren med tanke på bevisföringen alltid borde göra, är arbetsgivaren inte skyldig att ge något separat skriftligt intyg om permitteringen.

4.3.4.4 Ingen skyldighet att meddela om permittering

Om arbetstagaren varit hindrad att arbeta till följd av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som drabbat arbetsplatsen eller något annat liknande hinder som är oberoende av arbetstagaren och arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt till lön för högst 14 dagar av den tid hindret varar. När lönebetalningen upphört är arbetsgivaren inte skyldig att ge ett separat meddelande om permittering (ArbAvtL 2 kap. 12 §).

Arbetsgivaren har inte heller någon skyldighet att meddela om permittering i de fall där arbetstagaren till exempel

till följd av en långvarig sjukdom eller militärtjänstgöring kommer att vara frånvarande under hela permitteringstiden.

Om arbetstagarens hinder är av det slaget att han eller hon möjligtvis återgår till arbetet under permitteringstiden, ska arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering på samma sätt som till övriga arbetstagare.

4.3.5 Permitterings början och slut

En permittering kan inte fastslås att börja eller sluta på en dag som är ledig dag för arbetstagaren. Permitteringen ska alltså börja och sluta på en dag som utan permittering hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

4.3.6 Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har bestämts fortgå tills vidare, ska arbetsgivaren senast 7 dagar på förhand meddela arbetstagaren att arbetet återupptas, såvida inte något annat har avtalats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltså komma överens om någon annan tidsfrist för detta meddelande. Om arbetstagaren är permitterad för viss tid behövs inget meddelande.

4.3.7 Annat arbete under permitteringstiden

En permittering hindrar inte en arbetstagare från att ta något annat arbete för permitteringstiden. En arbetstagare som tar annat arbete för permitteringstiden ska ändå se till att det nya arbetsavtalet inte utgör ett hinder för att vid permitterings slut återgå till det arbete som arbetstagaren är permitterad från.

En arbetstagare som för permitteringstiden har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. Eftersom behov att snabbt upphäva arbetsavtalet kan uppstå lika väl för visstidsanställda som för tillsvidareanställda arbetstagare, gäller uppsägningrätten också tidsbegränsade arbetsavtal som ingåtts med en annan arbetsgivare. Arbetstagaren bör berätta om permitteringen för den andra arbetsgivaren vid anställningen.

4.3.8 Bostad under permitteringstiden

En arbetstagare som förfogar över en bostad som löneförmån behåller rätten att använda bostaden också under den tid som arbetet är avbrutet på grund av permittering. Ar-



betsgivaren har rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten under avbrott i arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet förutsatt att anställningsförhållandet fortsätter. Vederlaget får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

4.4 En permitterad arbetstagare säger upp sig eller blir uppsagd

4.4.1 Arbetstagaren säger upp sig

En permitterad arbetstagare har rätt att under permitteringen säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av arbetsavtalets längd (dvs. oberoende av om avtalet gäller tills vidare eller för viss tid). Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, gäller inte denna uppsägningsrätt de sista 7 dagarna innan permitteringen upphör.

4.4.2 Arbetsgivaren säger upp arbetstagaren

Kommunen kan säga upp en arbetstagare under permitteringsperioden på de grunder som anges i arbetsavtalslagen. I praktiken kommer uppsägning oftast i fråga när en arbetstagare är permitterad tills vidare eller för viss tid och det under permitteringsperioden visar sig att arbetsminskningen blir så långvarig att det inte kommer att finnas möjlighet att igen erbjuda arbete. När en permitterad arbetstagare sägs upp ska samma uppsägningstid och förfarande iaktas som i övrigt vid uppsägning.

4.4.3 Ersättning

■ Arbetsgivaren säger upp arbetstagaren

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör under permitteringen, har ar-

betstagaren rätt till lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars tid för meddelande om permittering. Tiden för meddelande om permittering är enligt de kommunala kollektivavtalen en månad, dvs. mer än 14 dagar.

■ Arbetstagaren säger upp arbetsavtalet

Samma rätt till ersättning har en arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal när permitteringen har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott.

4.5 Permittering av en uppsagd arbetstagare

Om en arbetstagare som sagts upp för att arbetet minskat permitteras av samma orsak under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet på samma sätt som vid uppsägning av en permitterad arbetstagare. Arbetsgivaren ska därför ersätta arbetstagaren på det sätt som anges i punkt 4.4.3 för den lön för uppsägningstid arbetstagaren gått miste om då uppsägningstiden infallit under permitteringsperioden.

4.6 Särskilda permitteringssituationer

4.6.1 Permittering och arbetsledighet infaller samtidigt

Om en permittering och en arbetsledighet infaller samtidigt, anses arbetstagarens arbetshinder vara det skäl som börjat först. I sådana fall är tidpunkten för meddelandet om permittering avgörande.

Exempel

Ett meddelande om en permittering som börjar 3.3 och slutar 7.3 har getts 2.2. Enligt ett läkarintyg som arbetstagaren ger till arbetsgivaren är arbetstagaren arbetsoförmögen 23.2–10.3. Sjuklönen betalas inte för 3–7.3. Permitteringen genomförs enligt meddelandet.

Om arbetstagarens sjukledighet däremot har börjat innan han eller hon får meddelande om permittering, börjar permitteringen först när sjukledigheten slutar.

4.6.2 Permitteringen återkallas

Om det hos arbetsgivaren uppstår nytt arbete efter att ett meddelande om permittering getts, kan ett meddelande om återkallande ges innan permitteringen börjar. I och med detta upphör meddelandet om permittering att gälla och permitteringar som eventuellt genomförs senare måste grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår nytt arbete hos arbetsgivaren, så att arbetsgivaren i stället för att permittera arbetstagaren på heltid kan låta arbetstagaren övergå till förkortad arbetstid (till exempel tre dagars arbetsvecka eller fem timmars arbetsdag) antingen under hela permitteringstiden eller en del av den, har arbetsgivaren rätt att ändra en heltidspermittering till partiell permittering utan att ge ett nytt meddelande om permittering.

4.6.3 Permitteringen skjuts upp

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt, tillfälligt arbete, kan arbetsgivaren skjuta upp permitteringen så att den börjar vid en senare tidpunkt än vad som meddelats. En permittering kan på denna grund skjutas upp endast en gång utan att något nytt meddelande om permittering behöver ges och högst för den tid som det tillfälliga arbetet pågår.

Exempel

Efter att arbetsgivaren 2.4 gett meddelande om permittering fr.o.m. 2.5 uppstår det, innan permitteringen börjar, nytt arbete för sju dagar. Arbetsgivaren kan utan att ge något nytt meddelande om permittering skjuta upp begynnelse-tidpunkten för permitteringen med sju dagar dvs. till 9.5.

Om arbetsgivaren har permitterat en arbetstagare för flera perioder och gett meddelande om alla perioderna i samma permitteringsmeddelande, har arbetsgivaren rätt att flytta begynnelse-tidpunkten för respektive period en gång.

4.6.4 Permitteringen avbryts

Det kan uppstå tillfälligt arbete hos arbetsgivaren efter att permitteringen redan börjat. Ett avbrytande av permitteringen bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om avsikten är att permitteringen utan något nytt meddelande om permittering ska fortsätta omedelbart efter att arbetet utförts. Det är bäst att ingå ett sådant avtal innan arbetet inleds. I samband med avtalet finns det också skäl att klarlägga hur länge det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

Det som anges ovan gäller endast arbetsavtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och utgör inte något ställningstagande till hur bestämmelserna om arbetslöshetsskydd ska tolkas.

Om det efter att permitteringen börjat uppstår nytt arbete hos arbetsgivaren, så att arbetstagaren i stället för att permitteras på heltid kan erbjudas förkortad arbetstid (t.ex. tre dagar i veckan eller fem timmar per dag) för hela den resterande permitteringstiden eller en del av den, kan arbetsgivaren avtala med arbetstagaren om att ändra heltidspermitteringen till partiell permittering. Det är bäst att ingå ett sådant avtal innan arbetet inleds. I samband med avtalet finns det också skäl att utreda hur länge den partiella permitteringen beräknas pågå. Den partiella permitteringen kan pågå högst till den dag då heltidspermitteringen ursprungligen var avsedd att upphöra.

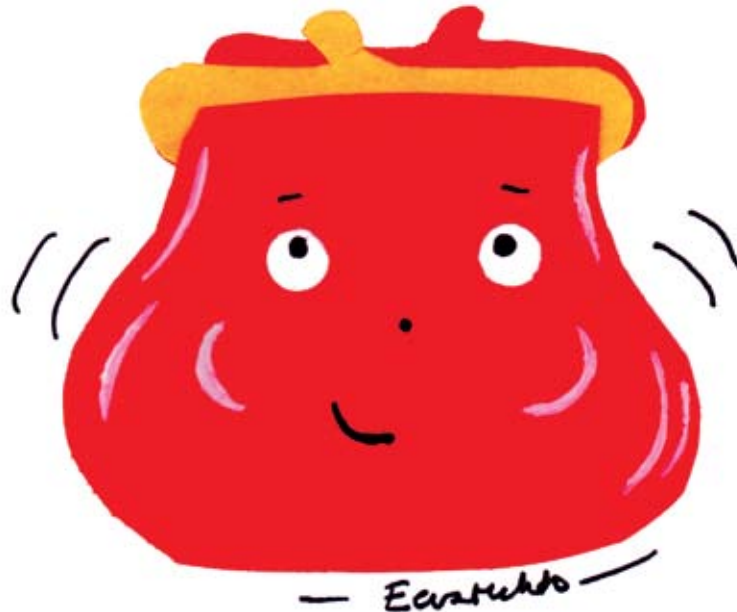
Arbetsgivaren har rätt att utan arbetstagarens samtycke avbryta permitteringen genom att fastställa semester enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren bör om möjligt meddela arbetstagaren tidpunkten för semestern minst en månad innan semestern eller en del av den börjar eller, om detta inte är möjligt, senast två veckor innan semestern

eller en del av den börjar. Om semestern eller en del av den flyttas på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall ska ett meddelande om den nya tidpunkten ges minst två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka innan semestern eller semesterdelen börjar.

4.7 Ersättning för ogrundad permittering

En arbetsgivare som avsiktligt eller av vårdslöshet försummar att fullgöra sina skyldigheter enligt arbetsav-

talslagen eller arbetsavtalet är skyldig att ersätta materiell skada som därigenom har vållats arbetstagaren. Från det skadestånd som betalas till arbetstagaren avdras dagpenning eller arbetsmarknadsstöd som arbetstagaren fått för samma tid på grund av arbetslöshet, på samma sätt som avdrag görs från ersättning som betalas för ogrundat upphävande av ett arbetsavtal (se punkt 7.2.3.4).



5 Ombildning till deltidsanställning

Gällande bestämmelser

Ombildning till deltidsanställning
Samarbetsförfarande

ArbAvtL 2 kap. 5 § och 7 kap. 11 §
SamarbL 4–8 § och 13 §, AKTA kap. VIII § 3,
TIM-AKA § 4 punkt 1

En ändring av arbetstiden till deltid kan grunda sig på:

- 1) En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan när som helst under anställningen avtala om förkortad arbetstid, dvs. längden på den förkortade arbetstiden och om den förkortade arbetstiden gäller för viss tid eller permanent. Det är motiverat att göra denna ändring av arbetsavtalet skriftligt.

- 2) Partiell permittering

När arbetsgivaren tillfälligt behöver förkorta arbetstagarens arbetstid per dygn eller per vecka tillämpas bestämmelserna om permittering.

- 3) Ett ensidigt beslut av arbetsgivaren om ombildning till deltidsanställning, vilket behandlas i följande punkt.

5.1 Grund för ombildning till deltid

Arbetsgivaren får med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda en anställning till en permanent deltidsanställning endast om det finns en verksamhetsrelaterad

grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

5.2 Förfarande

5.2.1 Samarbetsförfarande

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera ombildningar till deltidsanställning (eller uppsägningar och permitteringar), ska åtgärderna behandlas genom samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Innan arbetsgivaren beslutar om ombildning till deltidsanställning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren förhandla om

- grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden
- i samarbetsanda och med sikte på samförstånd
- åtminstone med de arbetstagare som ärendet berör.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagar behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På arbetstagarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrä-

dare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om ombildningen till deltid (eller uppsägningen eller permitteringen) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen begär det ska också en personalrepresentant delta i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till arbetstagaren senast 5 dagar innan förhandlingarna inleds. Med förhandlingsframställning avses skriftlig information om när och var förhandlingarna inleds och vad som kommer att behandlas. Förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den ska ges skriftligt till arbeidskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger ombildning till deltidsanställning, uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller permittering för mer än 90 dagar för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande tillgängliga uppgifter till företrädarna för de berörda anställda:

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet ombildningarna till deltid, permitteringar och uppsägningar
- en utredning om de principer som används för bestämning av vilka arbetstagare som blir föremål för ombildning till deltid, permittering eller uppsägning
- en bedömning av den tid inom vilken ombildningarna till deltid, permitteringarna och uppsägningarna verkställs.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller förhandlingar har förts i minst

- 6 veckor efter att de inletts, om ombildningen till deltid, uppsägningen eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst 10 anställda eller
- 14 dagar efter inledandet i övriga fall.

5.2.2 Övergång till deltid

Arbetstagaren kan övergå till deltidsarbete först när en tid motsvarande uppsägningstiden har förflutit efter att arbetsgivaren meddelade om ombildningen.

5.2.3 Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda merarbete

Om arbetsgivaren behöver mer arbetskraft för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som arbetar deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten. Om arbetsavtalet har ingåtts på deltid på arbetstagarens initiativ och önskan eller arbetstagaren på något annat sätt har låtit arbetsgivaren veta att han eller hon inte är intresserad av längre arbetstid, är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda merarbete.

Skyldigheten att erbjuda deltidsanställda merarbete går före skyldigheten att erbjuda arbete åt dem som arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, dvs. den så kallade återanställningsskyldigheten (ArbAvtL 6 kap. 6 §).



6 Arbetsavtal för viss tid upphör

Gällande bestämmelser

Avtal för viss tid	ArbAvtL 6 kap. 1 §
Tidsbegränsade arbetsavtal för mer än 5 år	ArbAvtL 6 kap. 1 §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §
Meddelande till Arbetskraftsbyrån	ArbAvtL 9 kap. 3 a §
Skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan	ArbAvtL 9 kap. 3 b §

Arbetsavtalslagens och kollektivavtalets uppsägningsbestämmelser gäller inte arbetsavtal för viss tid (se dock de två sista styckena i punkt 6.1.1). Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan upphävas ensidigt under avtalstiden endast genom att det hävs eller anses hävt enligt arbetsavtalslagen (undantag: uppsägningsrätt för en permitterad arbetstagar och rätt för en visstidsanställd arbetstagar att säga upp sitt arbetsavtal vid överlåtelse av rörelse). Arbetsgivaren och arbetstagar kan naturligtvis komma överens om att förkorta avtalstiden, vilket innebär att anställningen upphör tidigare än avtalat.

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan enligt bestämmelserna upphöra på följande sätt:

- den överenskomna tiden går ut
- hävning under provotid
- hävning
- avtalet anses hävt
- pensionering (se kapitel 8)

6.1 Den överenskomna tiden går ut

6.1.1 Grund för upphörande

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller som annars bör anses gälla en viss tid upphör utan uppsägning när den överenskomna tiden går ut eller när det överenskomna arbetet slutförts, om inte något annat har avtalats.

Om endast arbetsgivaren vet när arbetsavtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten underrätta arbetstagar om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid utan grundad anledning enligt arbetsavtalslagen anses enligt lagen gälla tills vidare. Arbetsavtalet upphör då inte när den överenskomna tiden går ut, men det kan sägas upp eller hävas på giltiga grunder.

Om ett tidsbegränsat arbetsavtal ingåtts för mer än 5 år, kan både arbetsgivaren och arbetstagaren efter 5 år från det att avtalet ingåtts säga upp avtalet på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

I arbetsavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren ändå separat avtala om sådana uppsägningsvillkor att det tidsbegränsade arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden om inte någondera parten säger upp avtalet före det. Arbetsgivaren ska ändå vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta lagenliga uppsägningsgrunder samt lag- eller kollektivavtalsenliga uppsägningsstider och uppsägningsförfaranden. Också arbetstagaren ska tillämpa uppsägnings-tiden enligt kollektivavtalet.

6.1.2 Meddelande till Arbetskraftsbyrån och sysselsättningsplan

En arbetsgivare hos vilken en arbetstagare när anställningsförhållandet upphör har varit visstidsanställd i arbetsavtalsförhållande utan avbrott i minst tre år eller i arbetsavtals-/tjänsteförhållande sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna är skyldig att omedelbart meddela Arbetskraftsbyrån när anställningen upphör. Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagaren om rätten till en sysselsättningsplan som Arbetskraftsbyrån gör upp och till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Till meddelandet ska arbetsgivaren, med arbetstagarens samtycke, foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

6.1.3 Tyst förlängning av visstidsanställning

Om arbetsgivaren låter arbetstagaren fortsätta arbetet när den överenskomna tiden gått ut, utan att parterna av grundad anledning avtalat om en ny tidsbunden anställningsperiod, eller då uppsägningsstiden upphört, övergår arbetsavtalet i enlighet med Arbetsavtalslagen till att gälla

tills vidare (tyst förlängning). Arbetsavtalet kan då sägas upp på samma grunder som övriga arbetsavtal som gäller tills vidare.

6.2 Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal under provotid

Tidsbegränsade arbetsavtal kan hävas under provotid på samma sätt som arbetsavtal som gäller tills vidare, se kapitel 7 punkt 1.

6.3 Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan hävas på samma sätt som arbetsavtal som gäller tills vidare, se kapitel 7 punkt 3.

6.4 Tidsbegränsat arbetsavtal anses hävt

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan anses hävt på samma sätt som arbetsavtal som gäller tills vidare, se kapitel 7 punkt 4.



7 Arbetsavtal som gäller tills vidare upphör

Arbetsavtal som gäller tills vidare kan upphöra på följande sätt:

- hävning under prøvotid
- hävning
- avtalet anses hävt
- uppsägning
 - arbetstagaren säger upp arbetsavtalet
 - arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet
 - av orsaker som beror på arbetstagaren
 - av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
- uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse
- pensionering (se kapitel 8)



7.1 Hävning av arbetsavtalet under prøvotid

Gällande bestämmelser

Hävningsgrund	ArbAvtL 1 kap. 4 §
Hörande	ArbAvtL 9 kap. 2 §
Meddelande om hävning	ArbAvtL 9 kap. 4 §
Meddelande om grunderna för upphävandet	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Tid för väckande av talan	ArbAvtL 13 kap. 9 §
Ersättning för ogrundad hävning	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §

Hävning av ett arbetsavtal innebär att arbetsavtalet upphävs med omedelbar verkan (också arbetsavtal som gäller tills vidare upphävs utan iakttagande av uppsägningstid).

7.1.1 Hävningsgrund

Under prøvotiden kan bägge parterna när som helst oberoende av de allmänna uppsägnings- och hävningsgrunderna häva arbetsavtalet med omedelbar verkan genom att åberopa prøvotiden, oberoende av om det är fråga om en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning.

- Arbetsavtalet får ändå inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden.
- När arbetsgivaren häver arbetsavtalet under prøvotiden ska det vara fråga om en grund som har samband med arbetstagarens person och arbetsprestation och som ger arbetsgivaren anledning att anse att kraven i arbetsavtalet inte har uppfyllts. Hävningsgrunden bör alltså vara saklig och grunda sig på fakta.
- I meddelandet om hävning räcker det att åberopa prøvotiden.

7.1.2 Hävningsförfarande

- Hörande
- Meddelande om hävning
- Meddelande om hävningsgrunderna

7.1.2.1 Hörande av arbetstagaren

Innan arbetsavtalet hävs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för hävningen. Med hörande avses arbetstagarens rätt att få information om grunderna för hävningen och rätt att framföra sin egen åsikt i frågan. Arbetstagaren har vid hörandet rätt att anlita ett biträde, till exempel arbetstagarernas förtroendeman eller en arbetskamrat.

7.1.2.2 Meddelande om hävning

Meddelandet om hävning ska ges före prövotidens slut. Meddelandet ska ges till arbetsgivaren eller dennes representant (när arbetstagaren häver) eller till arbetstagarerna personligen (när arbetsgivaren häver).

Om detta inte är möjligt, kan meddelandet om hävning skickas per post eller elektroniskt (telefax, teletjänst eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). När meddelandet om hävning skickas per brev eller i elektronisk form anses grunderna för upphävande av arbetsavtalet (prövotiden) ha återopats inom utsatt tid om meddelandet före prövotidens slut har postats till den adress arbetsgivaren känner till, helst som rekommenderat brev eller i elektronisk form.

Arbetsavtalet upphör den dag meddelandet om hävning når mottagaren. Ett meddelande om hävning som skickats per post eller i elektronisk form anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter att det skickades. Arbetsavtalet kan alltså i sådana situationer upphöra också efter prövotidens utgång.

Om arbetstagaren har lag- eller avtalsenlig semester eller minst två veckors ledighet som beror på utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande om hävning som skickats per brev eller i elektronisk form ha nått mottagaren tidigast den dag som följer efter semestern eller ledigheten. Arbetsavtalet upphör alltså först denna dag.

7.1.2.3 Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren

När ett arbetsavtal hävs under prövotiden räcker åberopande av prövotiden som grund. På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligt meddela orsakerna till att arbetsavtalet hävs.

7.1.3 Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling

Talan som gäller hävning av ett arbetsavtal ska väckas vid allmän under rätt (tingsrätten) inom två år efter att anställningen upphört.

7.1.4 Ersättning för ogrundad hävning under prövotid

En arbetsgivare som har hävt ett arbetsavtal på diskriminerande eller osakliga grunder kan förpliktas att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundad upphävning av arbetsavtal. Ersättningens storlek är i regel minst 3 och högst 24 månaders lön. Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal i strid mot bestämmelserna om hävning under prövotid kan ersättningen vara mindre än det belopp som motsvarar tre månaders lön för arbetstagaren. När ersättningen bestäms beaktas, beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts, bland annat arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes.

Angående arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättning, se punkt 7.2.3.4 i detta kapitel.

7.2 Uppsägning av arbetsavtal som gäller tillsvidare

Gällande bestämmelser

Uppsägning av arbetsavtal	ArbAvtL 7 kap.
Uppsägningstider	ArbAvtL 6 kap. 2 § AKTA kap.VIII § 5 TIM-AKA § 4 punkt 5
Försummelse att iaktta uppsägningstid	ArbAvtL 6 kap. 4 §
Förlust av semesterpenning, betalning av semesterlön/ semesterpenning till timavlönade	AKTA kap. IV § 18 mom. 3, TIM-AKA § 55 mom. 5
Utsökningsbalken	4 kap. 45–51 §

7.2.1 Allmänt

Kommunen eller arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalet, och det upphör då efter uppsägningstiden. Arbetstagaren behöver inte ange någon grund för uppsägningen. Arbetsgivaren ska däremot ha en lagstadgad grund för uppsägning. Uppsägningsskäl kan vara skäl som beror på arbetstagaren eller skäl som är oberoende av arbetstagaren, dvs. ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

7.2.2 Arbetstagaren säger upp sig

I motsats till arbetsgivaren arbetstagaren inte ange någon särskild grund för uppsägning, men arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningen har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
över 5 år i övriga fall	1 månad 14 dagar

En arbetstagare som slutar utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden till arbetsgivaren. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som bestäms om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen. Angående beloppet för avdraget och skyddat belopp, se 4 kap. 45–51 § i utsökningsbalken.

Om uppsägningstiden har iakttagits endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Semesterpenning betalas inte, om arbetstagaren underlåter att iaktta uppsägningstiden.

7.2.3 Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren

Gällande bestämmelser

Uppsägningsgrunder	ArbAvtL 7 kap. 1 och 2 §
Uppsägningstid	AKTA kap.VIII § 5 TIM-AKA § 5 mom. 3. UKTA, allmänna delen kap.VIII § 53 (ArbAvtL 6 kap. 3 §)
Försummelse att iaktta uppsägningstid	ArbAvtL 6 kap. 4 §
Uppsägning under permittering	ArbAvtL 5 kap. 7 §
Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	ArbAvtL 9 kap. AKTA kap.VIII § 3 mom. 2, TIM-AKA § 5 mom. 1
Arbetsavtalets upphörande	ArbAvtL 5 kap. 3 §
Meddelande om uppsägningsgrunderna	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Ersättning till en permitterad arbetstagare för förlorad lön för uppsägningstid	ArbAvtL 5 kap. 7 §
Hörande av arbetstagaren	ArbAvtL 9 kap. 2 §
Åberopande av uppsägningsgrund	ArbAvtL 9 kap. 1 §
Verkställandet av uppsägningen	ArbAvtL 9 kap. 4 §
Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §

7.2.3.1 Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare (jfr hävningsgrund: synnerligen vägande). Detta gäller både skäl som beror på arbetstagaren och ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Uppsägningsgrunden ska alltid granskas genom en helhetsbedömning med beaktande av alla inverkanse faktorer.



■ Brott mot eller åsidosättande av förpliktelser

Ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet kan anses vara en saklig och vägande uppsägningsgrund som beror på arbetstagaren eller som anknyter till arbetstagarens person.

Den vanligaste uppsägningsgrunden är åsidosättande av arbetskyldigheten, till exempel att enskilda arbetsuppgifter inte slutförs eller utförs bristfälligt, att arbetstagararen är frånvarande utan lov eller ständigt eller ofta kommer för sent.

En uppsägningsgrund kan också vara underlåtenhet att följa de order som arbetsgivaren gett med stöd av sin rätt att leda och övervaka arbetet, ohederlighet som leder till brist på förtroende samt osakligt beteende, när förfarandet inverkar på förpliktelser som är väsentliga med tanke på arbetsavtalsförhållandet.

Ett exempel på ett sakligt och vägande skäl som beror på arbetstagararen är att han eller hon har så stora anpassnings-svårigheter och är så besvärlig att beteendet gör det svårt för andra anställda att sköta sina uppgifter och att arbets-enhetens bästa kräver att arbetstagararen sägs upp, även om arbetstagararen inte har gjort sig skyldig till några egentliga fel eller försummelser. Arbetsgivaren ska vid behov kunna påvisa de samarbetsproblem som trots försök inte har kunnat lösas. Arbetsgivaren ska också kunna visa att problemen i huvudsak kan anses bero på arbetstagararen i fråga.

Förseelserna och försummelserna ska vid behov (vid en eventuell rättegång) kunna påvisas till exempel genom vittnesmål av chefen eller ett annat ögonvittne.

■ **Väsentlig förändring i arbetstagararens personliga arbetsförutsättningar**

Ett anställningsförhållande kan också sägas upp om arbetstagararens personliga arbetsförutsättningar har förändrats till den grad att arbetstagararen inte längre klarar av sina arbetsuppgifter och om han eller hon inte på det sätt som anges nedan kan erbjudas andra uppgifter. Arbetstagararens arbetsförutsättningar kan försämrans på grund av föränd-

ringar i den fysiska, psykiska eller sociala arbets- och funktionsförmågan. Eftersom försämrad arbetsförmåga till följd av sjukdom, handikapp eller olycksfall bedöms som en förbjuden uppsägningsgrund (se nedan), avses här en väsentlig förändring som beror på något annat än ned-satt hälsotillstånd. Till exempel ett långvarigt frihetsstraff kan förhindra arbetet på det sätt som avses i lagen.

■ **Förbjudna uppsägningsgrunder**

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

- 1) sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte arbetstagararens arbetsförmåga har minskat väsentligt och för så lång tid att arbetsgivaren inte rimligen kan förut-sättas fortsätta avtalsförhållandet
- 2) deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening
- 3) arbetstagararens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet
- 4) anlitanade av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagararen.

■ **Sjukdom, handikapp eller olycksfall**

Arbetsförmågan bedöms alltid utifrån de krav som arbetsuppgifterna ställer. Verkningarna av arbetstagararens sjukdom ska alltså bedömas till de delar som de har att göra med arbetstagararens förmåga att klara av sina arbetsuppgifter. En väsentlig försämring av arbetsförmågan förut-sätter att arbetstagararen på grund av sjukdom, handikapp eller olycksfall inte till avgörande delar kan uppfylla de skyldigheter som följer av anställningsförhållandet. Även om det gäller en svår sjukdom har arbetsgivaren inte rätt att upphäva anställningsförhållandet så länge arbetstagararen klarar av sina skyldigheter.

Dessutom förutsätts att försämringen i arbetsförmågan på grund av sjukdom, handikapp eller olycksfall är så långvarig att det inte finns några förutsättningar för att fortsätta anställningen. I rättspraxis har man förutsatt långvarigt men inte slutgiltigt nedsatt arbetsförmåga. Vid bedömningen av för hur lång tid arbetsförmågan är nedsatt har man beaktat hur länge sjukdomen varat före uppsägningen och även den medicinska prognosen för sjukdomens varaktighet och arbetstagarens möjligheter att tillfriskna eller rehabiliteras.

Rättsfall

AD 2002-47

En arbetstagarare hade vid uppsägningstidpunkten varit sjukskriven på grund av depression i cirka 15 månader med kortare avbrott. Arbetsgivaren hade uppgett sig vara beredd att dra tillbaka uppsägningen om arbetstagararen hade återfått sin arbetsförmåga under uppsägningstiden. Sjukledigheten hade emellertid fortsatt. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagararens arbetsförmåga var så kraftigt och långvarigt nedsatt att arbetsgivaren inte rimligen kunde förutsättas fortsätta anställningen.

Vid bedömning av rätten att säga upp ett anställningsförhållande på grund av sjukdom ska arbetsgivaren utreda om arbetstagararen har förutsättningar att klara av arbetet trots sjukdomen. Man bör då beakta arbetstagararens förutsättningar att på basis av sin utbildning, sina kunskaper, sin yrkesskicklighet och erfarenhet klara av sina egna uppgifter eller andra arbetsuppgifter som står till buds på arbetsplatsen. De allmänna förhållandena på arbetsplatsen, möjligheten att anpassa arbetstagararens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden efter arbetsförmågan och arbetsgivarens möjligheter att omorganisera uppgifterna och erbjuda andra uppgifter inverkar också på om uppsägningsskälens grund uppfylls.

Helhetsbedömning

Vid bedömningen av om en uppsägningsskäl som har samband med arbetstagararens person är saklig och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagararens förhållanden beaktas i sin helhet. Detta innebär att man bör bedöma om uppsägningsskälens grund är tillräcklig utifrån en övergripande prövning av alla omständigheter i fallet. Omständigheter som påverkar bedömningen kan vara till exempel typen av förseelse och allvaret i den, arbetstagararens ställning och förhållande till sitt handlande eller uppträdande, arbetets art, särdrag i arbetet och arbetsgivarens ställning.

■ Varning

En arbetstagarare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser i anställningen får ändå normalt inte sägas upp förrän arbetsgivaren genom en varning gett arbetstagararen möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Det finns inga särskilda formkrav för en varning. Varningen kan alltså ges muntligt eller skriftligt, men en skriftlig varning är lättare att bevisa senare vid behov. Utfärdande av en varning förutsätter alltså inte till exempel att arbetstagararen hörs på något särskilt sätt. För att undvika missförstånd lönar det sig ändå att ge arbetstagararen tillfälle att framföra sina åsikter om sitt klandervärda beteende eller om faktorer som lett till detta förfarande. I varningen är det också befogat att nämna att en upprepning av beteendet kan leda till att anställningen upphör.

Väsentligt är att man i efterhand kan visa att en varning getts (t.ex. vittnen, arbetstagararens underskrift på att varningen tagits emot) och varför den utfärdats, så att man kan åberopa varningen om samma eller någon liknande förseelse upprepas. Ingen bestämd tid har fastställts för när en tidigare given varning ”föråldras”.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anställningsförhållandet att arbetstagaren även utan varning borde ha insett att förfarandet var klandervärt och man därför rimligtvis inte kan förutsätta att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet, förutsätter uppsägningen ingen varning.

■ Omplacering

Före uppsägning ska arbetsgivaren i regel också utreda om uppsägningen kan undvikas genom att arbetstagaren placeras i ett annat arbete med sådana uppgifter som arbetstagaren med beaktande av sin yrkesskicklighet och erfarenhet kan klara av. En omplacering kan bli aktuell i situationer där arbetstagarens arbetsförutsättningar förändrats till exempel på grund av sjukdom så att personen i fråga inte längre klarar av sina uppgifter. Det kan också vara fråga om situationer där brottet mot förpliktelse är så litet att det inte kan anses påverka det förtroende som krävs för att anställningen ska kunna fortsätta. Ett exempel på detta är att en kompetent arbetstagare har visat sig vara olämplig för kundservice, men arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda arbetstagaren andra lämpliga arbetsuppgifter.

Utredningen kan göras i samband med att arbetstagaren hörs före uppsägningen på det sätt som beskrivs nedan. Någon utredning behöver inte göras om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anställningsförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet.

Uppsägning av förtroendemän behandlas i punkt 7.5, och uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare i punkt 7.2.6.

7.2.3.2 Uppsägningsförfarande

- Arbetsgivarens betänketid
- Hörande av arbetstagaren
- Meddelande om uppsägning
- Meddelande om uppsägningsgrunderna
- Uppsägningstid

■ Arbetsgivarens betänketid

Uppsägningen ska ske inom skäligen tid efter att arbetsgivaren har fått vetskap om uppsägningsgrunden. Arbetsgivaren har åtminstone några veckor på sig att avgöra om det finns tillräckliga grunder för att säga upp arbetstagaren. Orsaker som är flera månader gamla kan inte uppges som uppsägningsgrund.

■ Hörande av arbetstagaren

Före uppsägningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om uppsägningsgrunderna. Med hörande avses arbetstagarens rätt att få information om grunderna och rätt att framföra sin egen åsikt i frågan. Arbetstagaren har vid hörandet rätt att anlita ett biträde, till exempel arbetstagarnas förtroendeman, en jurist eller en arbetskamrat.

■ Meddelande om uppsägning

Meddelandet om uppsägning ska ges till arbetstagaren personligen.

Om det inte är möjligt att meddela arbetstagaren personligen, kan meddelandet om uppsägning skickas per

brev (helst rekommenderat) till den adress arbetsgivaren känner till eller elektroniskt (telex och teletjänst såsom e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. Om arbetstagaren har semester eller en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha nått mottagaren tidigast den dag som följer efter semestern eller ledigheten.

Av meddelandet om uppsägning ska framgå uppsägningsgrunderna och vilken dag arbetsavtalet upphör.

■ Meddelande om uppsägningsgrunderna

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren på arbetstagarrens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela vilken dag arbetsavtalet upphör samt de grunder för uppsägning av arbetsavtalet som arbetsgivaren känner till. Det är ändå befogat att redan i det skriftliga meddelandet om uppsägningen ange samtliga uppsägningsgrunder som arbetsgivaren känner till.

■ Uppsägningstid

Uppsägningstiden beror på hur länge anställningen, dvs. tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet, pågått utan avbrott (Obs. ArbAvtL 1 kap. 5 §). En tjänste- eller arbetsledighet med eller utan lön innebär inget avbrott i anställningen.

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider då ett arbetsavtal sägs upp:

Uppsägningstid	Anställningen har fortgått utan avbrott
14 dagar	högst 1 år
1 månad	över 1 år, men högst 4 år
2 månader	över 4 år, men högst 8 år
4 månader	över 8 år, men högst 12 år
6 månader	över 12 år

På begäran av eller med samtycke av arbetstagaren kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än detta.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. Ett meddelande om uppsägning ska ges till arbetstagaren personligen eller, om detta inte är möjligt, skickas per brev eller elektroniskt. Förfarandet behandlas mer ingående ovan under punkten Meddelande om uppsägning.

■ Uträkning av anställningstiden

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer uppsägningstiden, beaktas endast den tid som arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

Tid i tjänsteförhållande beaktas endast om den anställde har övergått direkt från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till exempel moderskapsledighet, värnplikt eller studieledighet avbryter inte ett anställningsförhållande. Värnpliktstid räknas ändå inte med i anställningens längd.

7.2.3.3 Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att betala full lön för uppsägningstiden till arbetstagaren.

Om någondera parten iakttagit uppsägningstiden endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

7.2.3.4 Ersättning för ogrundad uppsägning

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal i strid mot de grunder som anges i arbetsavtalslagen kan förpliktas att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Ersättningens storlek är minst 3 och högst 24 månaders lön. När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas bland annat den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke och utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes och arbetstagarens egen andel i orsaken till att arbetsavtalet upphävs.

■ Arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättningen

Till den del ersättningen för ogrundad uppsägning utgör ersättning för löneförmåner som arbetstagaren gått miste

om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnas eller meddelas ska från ersättningen avdras:

- 1) 75 % av den inkomstrelaterade dagpenning som betalats för tiden i fråga
- 2) 80 % av den grunddagpenning som betalats för tiden i fråga samt
- 3) i sin helhet det arbetsmarknadsstöd som betalats för tiden i fråga.

Domstolen kan i vissa fall bestämma att avdraget från ersättningen ska vara mindre.

Domstolen förpliktar arbetsgivaren att till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten betala det belopp som dras av från ersättningen, beroende på om arbetstagaren fått inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning eller arbetsmarknadsstöd.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska särskilt nämnas den avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som arbetstagaren gått miste om på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Från den ersättning som betalas till arbetstagaren ska samma avdrag göras som i domstol. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

7.2.3.5 Förhandlingsförfarande och tid för väckande av talan i arbetsdomstolen

■ Förhandlingsförfarande

Bestämmelser om förhandlingsförfarande finns i det kommunala huvudavtalet (direkta överläggningar, lokala förhandlingar, centrala förhandlingar). Det kommunala huvudavtalet finns publicerat efter avtalsbestämmelserna i AKTA. Trots att huvudavtalet sagts upp och upphört att gälla 12.3.2008 har parterna kommit överens om att huvudavtalets bestämmelser om förhandlingsförfarande fortfarande ska tillämpas (utom § 9 mom. 2, § 11 och § 12 mom. 2, se KA:s cirkulär 6/2008).

■ Förhandlingsbara frågor

När ett arbetsavtal har sagts upp av skäl som beror på arbetstagaren kan endast meningsskiljaktigheter som gäller uppsägningstiden bli föremål för förhandlingar och föras till behandling i arbetsdomstolen.

■ Icke förhandlingsbara frågor

Andra eventuella tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren avgörs i sista hand i de allmänna domstolarna.

7.2.3.6 Tid för väckande av talan vid allmän underrätt samt domstolsbehandling

Ett tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal kan föras till behandling i tingsrätten, om det i arbetsavtalslagen finns en bestämmelse om föremålet för tvisten och arbetsavtalslagen åberopas som grund för talan.

Talan i ett tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal ska väckas vid tingsrätten inom två år från att anställningen upphört.



7.2.4 Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Gällande bestämmelser

Uppsägningsgrunder	ArbAvtL 7 kap. 1 och 3–4 §
Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse	ArbAvtL 7 kap. 5 § samt 13 § i kommunindelninglagen och 13 § i lagen om en kommun- och servicestrukturreform
Uppsägningstid	AKTA kap.VIII § 5 UKTA, allmänna delen § 53 TIM-AKA, allmänna delen § 5
Försummelse att iaktta uppsägningstid	ArbAvtL 6 kap. 4 §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §
Återanställning av en uppsagd arbetstagare	ArbAvtL 6 kap. 6 §
Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	ArbAvtL 9 kap.
Skadeståndsskyldighet	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §
Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter	AKTA kap. I § 10
Arbetsavtalets upphörande	AKTA kap.VIII § 3 mom. 2 TIM-AKA § 5 mom. 1
Meddelande om uppsägningsgrunderna	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Samarbetsförfarande och handlingsplan	SamarbL 4–9 § (AKTA kap.VIII § 3 mom. 2) TIM-AKA § 5 mom. 2
Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften	AKTA kap.VIII § 4 TIM-AKA § 4 punkt 4
Meddelande till arbetskraftsbyrån	ArbAvtL 9 kap. 3 a §
Skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan	ArbAvtL 9 kap. 3 b §
Sysselsättningsledighet	ArbAvtL 7 kap. 12 §



7.2.4.1 Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskaäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Denna allmänna förutsättning gäller både skäl som beror på arbetstagaren och ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker förutsätts dessutom att

- arbetet som står till buds har minskat
- av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganiseringar i arbetsgivarens verksamhet
- väsentligt och varaktigt och
- arbetstagaren inte kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges nedan.

Någon grund för uppsägning finns åtminstone inte när

- 1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagarare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i
- 2) arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid; eller
- 3) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

Dessa uppsägningsgrunder ska iakttas som sådana också i samband med överlåtelse av rörelse. Förvärvaren har ingen särskild uppsägningsgrund enbart för att rörelsen överläts.

Arbetsgivaren har inte rätt att säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker när det är fråga om sådana omorganiseringar av verksamheten som baserar sig på ändringar i kommunindelningen år 2008–2013 enligt kommunindelninglagen eller bildande av kommuner eller samarbetsområden som sköter primärvård och därmed nära anknuten socialvård och grundläggande yrkesutbildning enligt 5 § i lagen om en kommun- och servicestrukturreform (nedan ramlagen, gäller 2007-2012) eller åtgärder enligt 6 § för att trygga service som förutsätter ett brett befolkningsunderlag. Ett arbetsavtalsförhållande kan dock sägas upp om arbetstagararen vägrar acceptera arbetsgivarens erbjudande om en ny arbetsuppgift enligt 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Uppsägningsförbudet gäller fem år efter att ändringen i kommunindelningen har trätt i kraft och, i de fall som avses i 5 och 6 § i ramlagen, personalen har övergått i den nya arbetsgivarens tjänst.

■ Skyldighet att erbjuda annat arbete

Arbetsgivaren får inte automatiskt säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker även om arbetstagararens arbetsuppgifter har minskat både väsentligt och bestående, utan arbetsgivaren är primärt skyldig att utreda om arbetstagararen rimligen med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga kan

placeras i andra lediga uppgifter i arbetsavtalsförhållande hos arbetsgivaren. Omplaceringsskyldigheten gäller alltså endast sådana arbetsuppgifter som redan finns i kommunen och som är ”lediga”. Omplaceringsskyldigheten gäller både hel- och deltidsuppgifter.

Arbetstagararen ska i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, ska arbetstagararen erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet. Lönen för det arbete som erbjuds kan avvika från arbetstagararens tidigare lön. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga.

Om flera arbetstagarare sägs upp samtidigt är det arbetsgivarens uppgift att bedöma vilka uppsägningshotade arbetstagarare som kunde sköta det arbete som finns att erbjuda och vilka som därmed ska erbjudas arbetet. Om det till exempel finns ett vikariat att erbjuda i stället för uppsägning och flera av de arbetstagarare som ska sägas upp är lämpliga att sköta vikariatet, ska arbetsgivaren iakttä den bestämda ordningsföljden vid reducering av arbetskraften (se nedan) när beslut om vem som ska erbjudas vikariatet fattas.

Skyldigheten att erbjuda annat arbete gäller före uppsägningen och under hela uppsägningstiden. Den som hotas av uppsägning ska alltid erbjudas ett arbete (t.ex. ett vikariat) som arbetsgivaren känner till när meddelandet om uppsägning ges eller som uppkommer efter att meddelandet om uppsägning getts och innan anställningen upphör. I meddelandet om uppsägning kan anges att information om sådant arbete ges till exempel på arbetsgivarens/arbetsenhetens anslagstavla eller i personaltidningen. Upp-sagda arbetstagarare som vill ta emot dessa arbeten kan ges möjlighet att anmäla sitt intresse under en viss tid efter att informationen offentliggjorts. I meddelandet om uppsägning kan också uppges att arbetstagararna först efter en viss tid (t.ex. två veckor) efter att informationen om arbetena getts tas emot till de nya arbeten som uppstått.

■ Skyldighet att ordna utbildning

Arbetsgivaren ska ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig.

När utbildningsmöjligheterna bedöms ska kommunens praktiska och ekonomiska förutsättningar att ordna utbildningen och även arbetstagarens lämplighet för utbildningen beaktas. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning är således en del av uppsägningsgrunden.

Om till exempel anskaffningar av maskiner och anordningar eller andra ändringar i arbetsmetoderna inte har lett till en minskning av uppgifterna, men bland annat arbetets innehåll och krav har förändrats så att arbetstagarna inte klarar av dem med tidigare kunskaper, bör arbetsgivaren i allmänhet utbilda arbetstagarna så att de kan fortsätta i de förändrade uppgifterna.

■ Skyldighet att ta emot annat arbete

En arbetstagare är skyldig att ta emot

- uppgifter som överensstämmer med arbetsavtalet
- uppgifter som avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet i så liten utsträckning att ändringen av arbetsuppgifterna hör till arbetsgivarens rätt att leda arbetet och
- uppgifter som med beaktande av arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet kan anses lämpliga, trots att de väsentligt skiljer sig från arbetstagarens avtalsenliga uppgifter.

Om en arbetstagare inte tar emot ett arbete som erbjuds, har arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagaren, förutsatt att de övriga förutsättningarna för uppsägning uppfylls.

7.2.4.2 Uppsägningsförfarande och handlingsplan

- Samarbetsförfarande, skriftlig förhandlingsframställning och handlingsplan
- Ordningföljden vid reducering av arbetskraften
- Meddelande till Arbetskraftsbyrån
- Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan
- Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet
- Meddelande om uppsägning
- Uppsägningstid
- Meddelande om uppsägningsgrunderna

■ Samarbetsförfarande, skriftlig förhandlingsframställning och handlingsplan

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera uppsägningar (permitteringar eller ombildningar till deltidsanställning), ska åtgärderna behandlas genom samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Innan arbetsgivaren beslutar om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren förhandla om

- grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden
- i samarbetsanda och med sikte på samförstånd
- åtminstone med de arbetstagare som ärendet berör.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På arbetstagarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om uppsägningen (eller permitteringen eller ombildningen till deltid) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen kräver det ska också en företrädare för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

■ Skriftlig förhandlingsframställning

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till arbetstagarerna senast 5 dagar innan förhandlingarna inleds. Med förhandlingsframställning avses skriftlig information om när och var förhandlingarna inleds och vad som kommer att behandlas. Förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den ska ges skriftligt till Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (eller ombildning till deltidsanställning eller permittering för mer än 90 dagar) för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande tillgängliga uppgifter till företrädaren för de berörda anställda:

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, (permitteringar och ombildningar till deltidsanställning)
- en utredning om de principer som används för bestämning av vilka anställda som blir föremål för uppsägning, (permittering eller deltidsanställning)
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, (permitteringarna och ombildningarna till deltid) verkställs.

■ Handlingsplan

Vid uppsägning av minst 10 anställda ska arbetsgivaren i början av samarbetsförfarandet ge förtroendemännen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan och förhandla om innehållet i planen med förtroendemännen. Vid beredningen av planen ska arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som stöder sysselsättning. Handlingsplanen ska inkludera

- den planerade tidtabellen för samarbetsförfarandet,
- förfarandena vid förhandlingarna,
- de handlingsprinciper som under samarbetsförfarandet kommer att iaktas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice och vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om samarbetsförfarandet gäller färre än 10 anställda, ska arbetsgivaren i samarbetsförfarandet föreslå handlingsprinciper som under uppsägningstiden stöder de anställda i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning eller bli sysselsatta genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice.

Vid förhandlingarna ska det utredas om arbetstagarerna rimligtvis kan ges något annat arbete i kommunen eller om utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov kan ordnas för nya uppgifter som står till buds. Förtroendemannen har rätt att delta i utredningen.

Arbete kan erbjudas en eller flera uppsägningshotade anställda personligen eller också kan man diskutera med förtroendemannen hur dessa personer ska informeras om möjligheterna till arbete. De anställda ska ges möjlighet att till exempel inom en utsatt tid meddela arbetsgivaren om sitt intresse att ta emot de arbeten som erbjuds.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingsskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller förhandlingar har förts i minst

- 6 veckor efter att de inletts (uppsägningen, ombildningen till deltid eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst 10 anställda) eller
- 14 dagar efter inledandet i övriga fall.

En arbetstagarer som sägs upp ska också informeras om den Arbetskraftsservice som Arbetskraftsbyrån erbjuder.

■ Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften

När arbetskraften minskas av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller därmed jämförbara skäl ska man i mån av möjlighet iakttä den regeln att man

- sist i ordningen säger upp sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare.
- Om arbetstagarna är likvärdiga på dessa grunder, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

■ Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Om arbetsgivaren och arbetstagaren efter uppsägningen inte kommit överens om något annat, har en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker rätt att ta ut ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice, i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt samma lag, i praktik och inläring i arbetet, i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstiden så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst 4 månader
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än 4 månader.

Innan sysselsättningsledigheten eller en del av den utnyttjas ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som

möjligt och på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet. Sysselsättningsledigheten får inte orsaka betydande olägenhet för arbetsgivaren. En visstidsanställd har inte rätt till sysselsättningsledighet.

■ Meddelande till Arbetskraftsbyrån

En arbetsgivare som av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säger upp en arbetstagare som före uppsägningstidens utgång har en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år för samma eller olika arbetsgivare är skyldig att utan dröjsmål meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägningen.

■ Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagaren om rätten till en sysselsättningsplan som Arbetskraftsbyrån gör upp och till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, om arbetstagaren före uppsägningstidens utgång har en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år för samma eller olika arbetsgivare.

■ Meddelande om uppsägning, uppsägningstid, uträkning av anställningstiden, försummelse att iakttä uppsägningstid och meddelande om uppsägningsgrunderna till arbetstagaren

Liksom vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren, se punkt 7.2.3.2 och 7.2.3.3.

■ Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Se punkt 6.1.3.

7.2.4.3 Förhandlingsförfarande och tid för väckande av talan

■ Förhandlingsbara frågor

När ett arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, kan meningsskiljaktigheter som gäller

- uppsägningstiden,
- ordningsföljden vid reducering av arbetskraften,
- obligatorisk arbetspraktik enligt AKTA kap. VIII § 7

tas till föremål för förhandlingar och föras till behandling i arbetsdomstolen.

■ Icke förhandlingsbara frågor

Andra eventuella tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker avgörs i sista hand i de allmänna domstolarna. Sådana tvistefrågor är till exempel

- uppsägningsgrunderna, dvs. om det finns en ekonomisk orsak eller produktionsorsak eller något annat därmed jämförbart skäl och huruvida det saknas möjlighet att omplacera arbetstagaren eller utbilda honom eller henne för nya uppgifter
- samarbetsförfarandet och handlingsplanen
- meddelandet om uppsägning
- skadeståndsskyldighet när en arbetstagare sägs upp i strid med kravet på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
- återanställning av en uppsagd arbetstagare
- sysselsättningsledighet.

■ Förhandlingsförfarande

Liksom vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren, se punkt 7.2.3.5.

■ Tid för väckande av talan vid allmän underrätt samt domstolsbehandling

Liksom vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren, se punkt 7.2.3.6.

7.2.4.4 Återanställning

Om arbetsgivaren har sagt upp ett tillsvidare gällande arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, dvs. av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren och

- arbetsgivaren inom 9 månader efter uppsägningstidens utgång behöver arbetskraft
- för samma eller liknande uppgifter
- ska arbetsgivaren höra sig för hos den lokala arbetskraftsmyndigheten om tidigare arbetstagare söker arbete genom myndighetens förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt dessa personer.

Detta gäller också en sådan förvärvare av rörelse som avses i arbetsavtalslagen när överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör före överlåtelsen.

7.2.4.5 Ersättningskyldighet vid ogrundad uppsägning

Se punkt 7.2.3.4. När ersättningen bestäms tillämpas dock inte bestämmelsen om ersättningens minimibelopp (minst 3 månaders lön).

7.2.5 Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

Se punkt 2.6.2.

7.2.6 Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Bestämmelser

Särskilt skydd	ArbAvtL 7 kap. 9 §
Återgång till arbetet	ArbAvtL 4 kap. 9 §

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller utnyttjar sin rätt till familjeledighet. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren ge en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på arbetstagarens graviditet eller familjeledighet, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

Om en gravid arbetstagares arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker innan moderskapsledigheten börjar, ska arbetsgivaren kunna visa att det finns en sådan uppsägningsgrund som avses i 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen och att uppsägningen inte beror på att arbetstagaren är gravid. Det samma gäller anställda som utnyttjar andra familjeledigheter.

Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker kan utgöra en grund för uppsägning under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Anställningen kan alltså i det fallet upphöra också under ledigheten.

I övriga fall, dvs. om verksamheten fortsätter, är det möjligt att säga upp en familjeledig arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker först efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter ledigheten. Uppsägningstiden kan alltså börja löpa tidigast då familjeledigheten upphör.

Graviditet eller familjeledighet utgör dock inget hinder för uppsägning av arbetsavtalet (när familjeledigheten

börjar eller medan den pågår) av skäl som har samband med arbetstagarens person, om grunden inte på något sätt har att göra med att arbetstagaren är gravid eller familjeledig.

7.3 Hävning av arbetsavtal

Gällande bestämmelser

Hävningsgrund (vid annan tid än under prövotid)	ArbAvtL 8 kap. 1 §
När hävningsrätten förfaller	ArbAvtL 8 kap. 2 §
Hörande av arbetstagare och arbetsgivare	ArbAvtL 9 kap. 2 §
Meddelande om hävning	ArbAvtL 9 kap. 4 §
Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling	ArbAvtL 13 kap. 9 §
Skadestånd	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §
Förlust av semesterpenning	AKTA kap. IV § 18 mom. 3, TIM-AKA § 55 mom. 5

Hävning av ett anställningsförhållande innebär att anställningen upphör omedelbart utan uppsägningstid. Både anställningsförhållanden som gäller tills vidare och tidsbegränsade anställningsförhållanden kan hävas.

7.3.1 Hävningsgrund

Arbetsgivaren får häva ett arbetsavtal endast av sådana synnerligen vägande skäl som avses i arbetsavtalslagen. Anställningen upphör då motparten fått meddelandet om hävning.

Arbetsgivarens hävningsgrunder är till sin karaktär likadana som de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person, men hävningsgrunden ska alltid vara mer vägande än en uppsägningsgrund.

Som sådant skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som

följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet ens under uppsägningstiden.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet med omedelbar verkan, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte rimligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Hävningsgrunden uppfylls då den andra avtalsparten allvarligt brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser enligt arbetsavtalet, arbetsavtalslagen eller någon annan arbetsrättslig lag på det sätt som avses i bestämmelsen om hävning. Också allvarliga brott mot andra lagar eller lagstridigt förfarande kan utgöra en grund för hävning om de har allvarliga verkningar på avtalsparternas ställning i ett anställningsförhållande som grundar sig på förtroende.

Arbetsgivaren kan ha rätt att häva arbetsavtalet till exempel i följande fall:

- Arbetstagaren i något väsentligt avseende har vilselett arbetsgivaren när avtalet ingicks.
- Arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, uppträder berusad på arbetsplatsen eller trots förbud använder berusningsmedel där.
- Arbetstagaren på ett grovt sätt bryter mot förbudet mot konkurrerande verksamhet i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetstagaren kan ha rätt att häva arbetsavtalet till exempel i följande fall:

- Arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare genom likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen.
- Arbetstagaren inte ges tillräckligt med arbete.
- Lönen inte betalas avtalsenligt.

I vissa exceptionella fall kan också sådant beteende under fritiden som är osakligt med tanke på anställningen utgöra



en hävningsgrund. Hävningsgrunden kan också uppfyllas om arbetstagaren under sin fritid gör sig skyldig till en brottslig gärning eller ett brottsligt beteende som på ett allvarligt sätt skadar förtroendet mellan parterna eller annars väsentligt påverkar fullgörandet av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet.

Arbetsgivaren kan häva arbetsavtalet endast till följd av ett allvarligt avtalsbrott, åsidosättande eller osakligt beteende eller förfarande från arbetstagarens sida. Arbetsavtalet får inte avslutas genom hävning på grund av ändringar som skett i arbetsgivarens egna avtalsvillkor. Arbetsgivaren kan inte häva avtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och på motsvarande sätt kan heller inte arbetstagaren häva avtalet på grund av förändringar i de egna arbetsförutsättningarna.

■ Vårdhänvisning

Om kommunen har godkänt ett avtal om vårdhänvisning för anställda med alkohol- eller drogproblem, ska bestämmelserna i avtalet beaktas när det blir aktuellt att överväga uppsägning eller hävning av ett arbetsavtal på grund av arbetstagarens missbruksproblem. Om ett lokalt avtal förutsätter att arbetstagaren i ett sådant fall hänvisas vård, ska arbetsgivaren handla enligt avtalet. Om arbetstagaren vägrar att ta emot vård eller försummar vården efter att den inletts, kan arbetsavtalet sägas upp eller hävas. Likaså kan

arbetsavtalsförhållandet upphävas om det efter genomgången behandling konstateras att vården inte gett resultat.

Arbetstagaren kan också göra sig skyldig till ett så grovt åsidosättande av eller brott mot sina förpliktelser att arbetsgivaren har rätt att häva eller säga upp arbetsavtalet utan vårdhänvisning. Denna möjlighet ska också beaktas i eventuella avtal eller beslut om vårdhänvisning.

7.3.2 När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar efter att avtalsparten fick på fakta grundad information om hävningsgrunden.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får den verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde. Det finns en giltig orsak endast om verkställandet av hävningen förhindrats av tvingande skäl.

Efter att tidsfristen för hävning gått ut kan grunden ännu användas som uppsägningsgrund inom skälig tid efter att den behöriga myndigheten fick vetskap om den, om inget annat lokalt avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Hävningsrätten kan också förfalla innan tidsfristen på 14 dagar gått ut, om till exempel den kränkta parten innan dess har förlåtit brottet eller försummelsen.

Tidsfristen räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren respektive arbetstagaren fått på fakta grundad information om de faktorer som ligger till grund för hävningen.

Om hävningsbeslutet i ett offentligt samfund fattas av ett kollegialt organ, förfaller inte hävningsrätten om förslaget till hävning lämnats till det behöriga organet (föredragningslista skickats) inom 14 dagar från det att den behöriga föredragande fått kännedom om saken. Organet ska behandla ärendet utan onödigt dröjsmål.

När meddelandet om hävning skickas per brev eller i

elektronisk form anses hävningsgrunderna ha åberopats inom utsatt tid om meddelandet under denna tid har postats eller skickats i elektronisk form.

7.3.3 Hävningsförfarande

- Hörande
- Meddelande om hävning
- Meddelande om hävningsgrunderna

■ Hörande

Innan arbetsavtalet hävs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för hävningen. Med hörande avses arbetstagarens rätt att få information om grunderna och rätt att framföra sin egen åsikt. Arbetstagaren har vid hörandet rätt att anlita ett biträde, till exempel arbetslagarnas förtroendeman, en jurist eller en arbetskamrat.

På motsvarande sätt är arbetstagaren skyldig att höra arbetsgivaren innan arbetstagaren häver arbetsavtalet.

■ Meddelande om hävning

Meddelandet om hävning ska ges till arbetstagaren eller till arbetsgivaren eller dennes representant personligen inom den utsatta tiden på 14 dagar.

Om det inte är möjligt att ge meddelandet personligen, kan meddelandet skickas per brev eller elektroniskt (telex, teletjänst eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. Om arbetstagaren har semester eller en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha nått mottagaren tidigast den dag som följer efter semestern eller ledigheten.

Arbetsavtalet upphör genast den dag meddelandet om hävning når mottagaren, vilket också bör framgå av meddelandet om hävning.

■ Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligt meddela de hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

7.3.4 Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling

Talan som gäller hävning av ett arbetsavtal ska väckas vid tingsrätten inom 2 år efter att anställningen upphört.

7.3.5 Ersättning för ogrundad hävning

En arbetsgivare som hävt ett arbetsavtal i strid mot de grunder som anges i arbetsavtalslagen kan förpliktas att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Ersättningens storlek är minst 3 och högst 24 månaders lön. När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas bland annat den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke och utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes och arbetstagarens egen andel i orsaken till att arbetsavtalet upphävs. Om arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet endast i strid mot de hävningsgrunder som anges i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (hävningsgrunden uppfylls inte, men arbetsgivaren har en tillräcklig grund enligt lagen att säga upp arbetstagaren av orsaker som har samband med arbetstagarens person), kan ersättningen vara mindre än det belopp som motsvarar 3 månaders lön.

Angående arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättningen, se punkt 7.2.3.4 i detta kapitel.

Angående hävning av arbetsavtal för förtroendemän, se punkt 7.5 i detta kapitel.

Ingen semesterpenning betalas om arbetstagaren häver arbetsavtalet utan lagenlig grund eller om arbetsgivaren häver arbetsavtalet.

7.4 Arbetsavtalet anses hävt

Gällande bestämmelser

Avtalet anses hävt

ArbAvtL 8 kap. 3 §

7.4.1 Grunden för att ett arbetsavtal ska anses hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst 7 dagar utan att under denna tid ha uppgett något giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron. I en sådan situation är arbetsgivaren inte skyldig att höra arbetstagaren.

Från den tidpunkt då arbetsgivaren anser arbetsavtalet hävt ska arbetsgivaren omedelbart vidta de åtgärder som krävs för att arbetsavtalet ska upphöra. Arbetsgivaren behöver inte fatta ett separat beslut om att arbetsavtalet upphör. Det är dock motiverat att skicka ett meddelande till arbetstagaren om att arbetsavtalet anses hävt med stöd av 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. När anställningen upphör ska arbetsgivaren betala inestående lön till arbetstagaren och återlämna skattekortet.

7.4.2 Arbetsavtalet anses inte längre hävt

Om arbetstagaren senare påvisar att det funnits en giltig orsak till frånvaron och att han eller hon på grund av ett godtagbart hinder inte kunnat meddela om frånvaron, anses arbetsavtalet inte längre hävt. Avtalsförhållandet anses då ha fortgått oavbrutet under hela frånvaron.

7.5 Upphävande av arbetsavtal för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Gällande bestämmelser

Uppsägningsskydd för förtroendemän

AKTA kap.VII § 7 mom. 3
ArbAvtL 7 kap. 10 §

Uppsägningsskydd för arbetarskyddsfullmäktig

Tjänste- och arbetarkollektivavtalet om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktig, § 1

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, 37 §

Skydd för huvudförtroendemannakandidater

AKTA kap.VII § 7 mom. 5, TIM-AKA § 71 mom. 9

Skydd efter avslutat huvudförtroemannauppdrag

AKTA kap.VII § 7 mom. 6, TIM-AKA § 71 mom. 9

Ersättning för avslutad anställning i strid med avtalet

AKTA kap.VII § 7 mom. 7, TIM-AKA § 71 mom. 9

”Hävningsspenning” för förtroendeman i arbetsavtalsförhållande

AKTA kap.VII § 7 mom. 4

Arbetsgivaren kan säga upp arbetsavtalet för en huvudförtroendeman, förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig

- av skäl som har samband med arbetstagarens person endast om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och majoriteten av de arbetstagare som personen i fråga representerar ger sitt samtycke eller

- av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker då arbetstagarens arbete upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt för personen i fråga eller utbilda arbetstagaren för annat arbete på det sätt som förutsätts vid uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Angående särskilt uppsägningsskydd enligt kommunindelningsslagen och lagen om en kommun- och servicestrukturreform, se punkt 7.2.4.1.

Arbetsavtalet för en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig kan däremot hävas på samma grunder som för andra arbetstagare.

Om en förtroendemans arbetsavtal har upphävts i strid med bestämmelserna i AKTA, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Ersättningen bestäms enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen (se punkt 7.2.3.4).

I AKTA finns också bestämmelser om särskilt skydd för huvudförtroendemannakandidater (börjar tidigast 3 månader före mandattiden och upphör efter att föreningen konstaterat valresultatet), skydd efter avslutat huvudförtroemannauppdrag (6 månader efter att uppdraget avslutats) och bestridande av hävning av en förtroendemans arbetsavtal (AKTA kap. VII § 7 mom. 4–6).



8 Pensionering

Gällande bestämmelser

Beviljande av invalidpension och anställningens upphörande	AKTA kap.VIII § 6 TIM-AKA § 6
Anställningens upphörande vid uppnådd avgångsålder	ArbAvtL 6 kap. 1 a §

Anställningen upphör utan uppsägning och uppsägnings-tid

1) när pensionsanstalten har beviljat arbetstagaren invalidpension

a) den sista dagen i den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt kollektivavtalet har upphört eller

b) om arbetsgivaren vid en senare tidpunkt än den ovan nämnda fått del av pensionsbeslutet, vid utgången av den månad då arbetsgivaren fick del av beslutet;

2) vid utgången av den kalendermånad då arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en förlängning av anställningen.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en tidsbegränsad förlängning av anställningen, krävs i detta fall ingen sådan grundad anledning för visstidsanställning som arbetsavtalslagen (ArbAvtL 1 kap. 3 § 2 mom.) i allmänhet förutsätter.

Om arbetstagaren vill gå i pension innan avgångsåldern på 68 år uppnåtts, ska arbetstagaren säga upp sig på vederbörligt sätt.

9 Arbetsintyg

Gällande bestämmelser

Arbetsintyg

ArbAvtL 6 kap. 7 §

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att på begäran få ett skriftligt intyg över anställningens längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom anges orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det att anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetskicklighet och uppförande ska dock begäras inom 5 år från det att anställningen upphörde.

Om mer än 10 år förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde, ska arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.



BILAGA

SKILLNADER MELLAN TJÄNSTE- OCH ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDEN (förenklad översikt)

Förkortningar:

KomTjL = Lagen om kommunala tjänsteinnehavare
 KomL = Kommunallagen
 RB = Rättegångsbalken
 ArbTidsL = Arbetstidslagen
 SemesterL = Semesterlagen (162/2005)

KomTjänstKOLL = Lagen om kommunala tjänstkollektivavtal
 AKTA = Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009
 SL = Strafflagen
 ArbAvtL = Arbetsavtalslagen

Jämförelsegrund	Tjänsteförhållande	Arbetsavtalsförhållande	Normer
Anställningens början	Ansokningsförfarande, ensidigt beslut, skriftligt tjänsteförordnande	Skriftligt eller muntligt arbetsavtal	KomTjL 4,5 och 9 §, ArbAvtL 1:1 och 3 §, 2:4 §
Rättsförhållande	Offentlighetsrättsligt	Privaträttsligt	
Utövning av offentlig makt	Ja	Nej	KomL 44 §
Arbetsgivarens bestämmanderätt	Inom ramarna för arbetsgivarens behörighet. Funktionell behörighet begränsar rätten	Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt inom ramarna för arbetsavtalet	KomTjL 17 § ArbAvtL 1:1 § och 3:1 §
Skyldigheter/uppgifter	Arbetsgivaren har bestämmanderätt (inrättande av tjänst, instruktion, annan bestämmelse)	Enligt överenskommelse i arbetsavtalet	KomL 16 § och KomTjL 17 § ArbAvtL 1:1 § och 3:1 §
Ändring av uppgifterna	Arbetsgivaren bestämmer	Ska avtalas om inte uppsägningsgrund finns, tillfälliga ändringar max. 8 veckor	KomTjL 23 § ArbAvtL 1:1 § AKTA kap. 1 § 10
Underställd instruktioner	Ja	Nej	KomL 16 §
Visstidsanställning			
– grund	Uppgiftens art, vikariat, praktik, skötsel av uppgifter som hör till vakant tjänst, andra jämförbara omständigheter. Särskilda bestämmelser i lag. Egen begäran	Grundad anledning Arbetets art, vikariat, praktik, andra jämförbara omständigheter, annan grundad anledning baserad på företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras, ostabiliserad efterfrågan på tjänster Egen begäran	KomTjL 3 § KomL 24 § ArbAvtL 1:3 §
– förbud mot upprepade visstidsanställningar i följd	Ja	Ja	KomTjL 3 §, ArbAvtL 1:3 §

Jämförelsegrund	Tjänsteförhållande	Arbetsavtalsförhållande	Normer
– följd av ogrundad anställning för viss tid	Ersättning 6–24 mån.	Avtalet i kraft tills vidare	KomTjL 3 § ArbAvtL 1:3 § och 12:2§
– upphörande	Den bestämda tiden går ut, ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänst (i vissa fall), uppsägning, hävning	Den avtalade tiden går ut, hävning, anses hävt. Undantag: – tidsbegränsat arbetsavtal för mer än 5 år – uppsägningsvillkoren kan avtalas separat	KomTjL 34, 35, 37 och 41 § ArbAvtL 6:1 §, 8:1 § och 8:3 §
Prövotid	Max 6 mån. Vid anställning för mindre än ett år högst halva anställningstiden. Arbetsgivaren bestämmer	Max. 4 mån. (utbildn. 6 mån.) avtal mellan arb.giv. och arb.tag. Vid tidsbundna avtal för mindre än 8 mån. högst halva avtalstiden.	KomTjL 8 § ArbAvtL 1:4 §
Annat arbete	Bisysstillsättning, kan om det finns skäl återkallas av arb.giv. (jäv, äventyrar förtroendet för opartiskhet, menlig inverkan på tillfredsst. skötsel av uppg., konkurrerande verksamhet), meddelande om bisyssla, arb.giv. kan förbjuda på samma grunder som ovan.	Konkurrerande arbetsavtal [Avtal om konkurrensförbud]	KomTjL 18 § ArbAvtL 3:3 § [ArbAvtL 3:5 §]
Ombildning till deltidsanställning			
– grund	Grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	Grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	KomTjL 21 § ArbAvtL 7:1 §
– rätt till merarbete	Tjänsteförhållande på heltid. Skriftligt förhandsmeddelande av tjänsteinnehavaren	Anställning på hel- eller deltid, arbetsgivaren har utredningsskyldighet	KomTjL 22 § ArbAvtL 2:5 §
– följd av ogrundad ombildning till deltid	Beslutet förfaller	Skadestånd	KomL 11 kap. ArbAvtL 12:1 §
Permittering			
– avtalsrätt	Begränsad	Begränsad	KomTjL 30 § ArbAvtL 5:1 och 2 §
– permittering av visstidsanställd	Möjlig (vid längre än 6 månaders anställning)	Endast om den anställda vikarierar för en fastanställd som skulle kunna permitteras	AKTA kap.VIII § 1 ArbAvtL 5:2 §
Tjänste-/arbetskolektivavtal	Avtalsrätten begränsad	Avtalsrätten mer omfattande än för tjänstekolektivavtal, men begränsningar finns	KomTjänstKollL 2 § KollAvtL, KomArbKollL, ArbAvtL 13:7 §

Jämförelsegrund	Tjänsteförhållande	Arbetsavtalsförhållande	Normer
Stridsåtgärder	Begränsade möjligheter: strejk, lockout, ansökningsförbud, blockad	Obegränsade möjligheter	KomTjänstKollL 8,9 §
Skyldighet att utföra skyddsarbete	Ja (tjänsteinnehavare utanför arbetskonflikt)	Nej	KomTjänstKollL 12 §
Enskild anställds rätt att avtala om anställningsvillkoren	I regel ingen avtalsrätt	Enligt överenskommelse i arbetsavtalet	KomTjänstKollL ArbAvtL 1 §, KollAvtL 6 §
Lön för väntetid	Nej	Ja	ArbAvtL 2:14 §
Straffrättsligt ansvar	SL 40:1-8, 10-11	Mer begränsad, SL 40:1-9 §	
Straffrättslig avsättning	Ja	Nej	SL 2:10 SL 40 kap.
Särskilt skydd vid skötsel av arbetsuppgifter	Ja	Nej	SL 16:1-6
Uppsägningsgrunder			
– enskild anställd	Sakligt och vägande skäl, allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som påverkar anställningen samt väsentlig förändring i de personliga arbetsförutsättningarna	Sakligt och vägande skäl, allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som påverkar anställningen samt väsentlig förändring i de personliga arbetsförutsättningarna	KomTjL 35 § ArbAvtL 7:1 och 2 §
– kollektiv uppsägning	Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker (uppgifterna har minskat väsentligt och varaktigt)	Sakliga och vägande skäl. Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker (arbetet har minskat väsentligt och varaktigt)	KomTjL 37 § ArbAvtL 7:1 och 3 §
– skyldighet att erbjuda annat arbete (vid kollektiv uppsägning)	Tjänste- eller arbetsavtalsförhållande där uppgifterna inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter	Arbetsavtalsförhållande	KomTjL 37 § ArbAvtL 7:3 och 4 §
– följd av ogrundad uppsägning (enskild anställd)	Beslutet förfaller, tjänsteförhållandet återställs (ej formfel)	Skadestånd (3-24 månaders lön)	KomTjL 44 § ArbAvtL 12:2 och 3 §
– följd av ogrundad uppsägning (kollektiv uppsägning)	Beslutet förfaller, tjänsteförhållandet återställs (ej formfel)	Skadestånd	KomTjL 44 § ArbAvtL 12:2 och 3 §
Återanställningsskyldighet	9 mån., tjänsteförhållande (anställning tillsvidare el. för mer än 6 mån., likartade uppg.)	9 mån., arbetsavtalsförhållande, likartade uppgifter	KomTjL 46 § ArbAvtL 6:6 §
Bestämmelser om överlåtelse av rörelse	Ja	Ja	KomTjL 25 § ArbAvtL 1:10 § och 7:5 §

Jämförelsegrund	Tjänsteförhållande	Arbetsavtalsförhållande	Normer
Hävning	Synnerligen vägande skäl	Synnerligen vägande skäl	KomTjL 41 § ArbAvtL 8:1 §
Anses hävt (frånvaro)	Nej	Ja (minst 7 dagar)	ArbAvtL 8:3 §
Anställningen upphör utan uppsägning	Invalidpension för viss tid, villkorligt val fastställs ej, 68 års ålder; (annultering av temporärt förordnande)	Invalidpension, 68 års ålder	KomTjL 34 § (och 24 § 2 mom.) AKTA kap.VIII § 6 ArbAvtL 6:1a §
Omplacering i annan tjänst/uppgift	Arbetsgivaren beslutar ensidigt	Samtycke, tillfälligt (max. 8 veckor), uppsägningsgrund	KomTjL 24 § AKTA kap. I § 9
Tyst förlängning	Nej	Ja	ArbAvtL 6:5 §
Semesterlagen	Tillämpas	Tillämpas	SemesterL I § AKTA kap IV § 1
ArbTidsL, skyldighet till övertids- och mertidsarbete och beredskap	Ja, om nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl	Nej, samtycke krävs.	ArbTidsL 18 §
Behandling av tvister	Förvaltningsdomstolen	Allmän domstol	
Arbetsgivaren har rätt till rättegångskostnader	Ja	Ja	KomTjL 53 § RB 21:1 §

Ändringar i Kommunala arbetstagare – Anställningshandbok för chefer 2008

- Tillägg i punkt 1.5.2 sidan 13, tredje stycket (ändrade ställen och tillägg anges med fet stil)

Upprepade tidsbegränsade arbetsavtal förutsätter ändå att det finns en grund för varje avtal. Det är inte fråga om förbjuden upprepning av avtal för viss tid om arbetsgivaren till exempel erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett tidsbegränsat avtal. Å andra sidan förutsätts det att arbetsgivaren inte med upprepade tidsbegränsade avtal försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare. **Om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, finns det ingen grundad anledning till att ingå flera på varandra följande tidsbegränsade avtal för samma arbete.**

När behovet av arbetskraft har visat sig vara permanent har arbetsgivaren inte längre rätt att fortsätta avtalsförhållandet i form av visstidsavtal. I situationer då flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid ingåtts ska frågan om hur permanent behovet av arbetskraft är avgöras utifrån antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar. När antalet flera på varandra följande arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller som ingåtts med korta intervaller eller den sammanlagda avtalstiden visar att behovet av arbetskraft blivit permanent, är visstidsavtal för utförande av samma arbetsuppgifter inte längre tillåtna.

Se KT:s cirkulär 1/2011

- Tillägg i punkt 7.2.6 sidan 62, tredje stycket

Om en gravid arbetstagares arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker innan moderskapsledigheten börjar, ska arbetsgivaren kunna visa att det finns en sådan uppsägningsgrund som avses i 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen och att uppsägningen inte beror på att arbetstagaren är gravid. Det samma gäller anställda som utnyttjar andra familjeledigheter, **dock inte frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående enligt 7 a § i arbetsavtalslagen.**

Se KT:s cirkulär 14/2011