

DET KOMMUNALA ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TIMAVLÖNADE 2005–2007

§ 3 PERMITTERING AV ARBETSTAGARE

1 Allmänt

Vid permittering av arbetstagare tillämpas gällande arbetsavtalslag, dock med beaktande av bestämmelserna i punkt 2–5 nedan. Arbetsavtalslagens bestämmelser om permittering har inte tagits med i detta avtal.

2 Utredningsförfarande (ekonomiska orsaker eller produktionsskäl)

Innan arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl beslutar om permittering eller uppsägning av arbetstagare eller ombildning av deras anställningsförhållande till deltidsanställning, skall arbetsgivaren förhandla om grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden med de arbetstagare som ärendet berör eller med den förtroendeman som representerar dessa. Ett ärende som gäller en viss arbetstagare skall i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga. Om permitteringen, uppsägningen eller ombildningen till deltid gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen så yrkar, skall förhandlingar i ärendet föras också mellan arbetsgivaren och respektive förtroendeman.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort den ovan nämnda förhandlingskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har uppnåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

- a) 7 dagar, när det är fråga om permittering, ombildning till deltid eller uppsägning som uppenbarligen kommer att gälla högst 10 arbetstagare,
- b) 7 dagar, när det är fråga om permittering som uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 arbetstagare, men som är avsedd att pågå i högst 90 dagar, eller
- c) 6 veckor, när det är fråga om ombildning till deltid eller uppsägning eller en över 90 dagar lång permittering, vilka uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 arbetstagare.

Om inget annat avtalas, skall förhandlingarna föras vid minst två olika tillfällen. I de fall som avses i punkt c kan den andra förhandlingen inledas tidigast 7 dagar efter den första.

Tillämpningsdirektiv

Detta utredningsförfarande ersätter samarbetsförfarandet i frågor som avses i § 3 punkt 2 i det allmänna avtalet om samarbetsförfarande och förhandsinformationen enligt 5 kap. 3 § arbetsavtalslagen.

3 Ordningsföljden vid reducereing av arbetskraften (ekonomiska orsaker eller produktionsskäl)

I samband med permittering som beror på ekonomiska orsaker eller produktionsskäl skall man i mån av möjlighet iaktta regeln om att man sist i ordningen permitterar sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens eller samkommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare. Om arbetstagarna på dessa grunder är likvärdiga, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

4 Meddelande om permittering

Vid permittering skall arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering minst en månad på förhand.

Tillämpningsdirektiv

Tiden för meddelande om permittering är längre än vad som anges i arbetsavtalslagen.

Bestämmelser om meddelande om permittering finns i 5 kap. 4 § arbetsavtalslagen.

Vid permittering av arbetstagare är arbetsgivaren inte skyldig att ge något meddelande i de fall som avses i arbetsavtalslagen, då arbetsgivaren inte av någon annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att betala lön som hänförs till permitteringstiden eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i arbetsavtalslagen.

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

5 Uppskjutande av permittering

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt, tillfälligt arbete, kan arbetsgivaren uppskjuta permitteringen så att den börjar vid en senare tidpunkt än vad som meddelats. Begynnelsepunkten kan på denna grund skjutas upp endast en gång utan nytt meddelande om permittering och högst för så lång tid som det arbete pågår som uppkommit under tiden för meddelandet om permittering.

§ 5 PENSIONERING

Beviljande av invalidpension och anställningens upphörande

En anställning upphör utan uppsägning och uppsägningstid när en pensionsanstalt har beslutat bevilja arbetstagaren invalidpension. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt § 27 och 28 har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfåendet.

Tillämpningsdirektiv

Detta moment gäller inte invalidpension som FPA beviljar.

I 6 kap. 1 a § arbetsavtalslagen finns en bestämmelse om avgångsålder för arbetstagare (hänvisningsbestämmelse).

§ 27 SJUKLÖN

2 Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd

En arbetstagares ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet upphör oberoende av ett nytt kalenderår efter det han fått avlönad sjukledighet för sammanlagt 180 kalenderdagar på grund av sjukdom som lett pensionsfall eller rehabiliteringsstöd för viss tid. Ett nytt kalenderår berättigar härvid inte till full lön. Denna punkt gäller inte en person som börjar få individuell förtidspension eller delinvalidpension.

Om arbetstagaren har beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som börjar innan arbetstagarens ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet enligt mom. 1 har upphört, upphör den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet, avvikande från mom. 1, när invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid börjar.

Tillämpningsdirektiv

I 124 och 128 § lagen om kommunala pensioner (549/2003) finns bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning betalas till arbetsgivaren, om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till arbetstagaren. Enligt 128 § i lagen betalas pensionen till arbetsgivaren endast under förutsättning att pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen skall utbetalas.

Om en arbetstagare, efter att ha återvänt till arbetet från rehabiliteringsstöd för viss tid, insjuknar i en annan sjukdom än den som ledde till pensionsfallet eller rehabiliteringsstödet, har arbetstagaren rätt till sjuklön enligt § 27 punkt 1.1. Om arbetstagaren på nytt insjuknar i samma sjukdom som tidigare ledde till pensionsfallet eller rehabiliteringsstödet, tillämpas på honom bestämmelserna i § 27 punkt 2, såvida det inte har gått minst ett år sedan han återvände från det för viss tid beviljade rehabiliteringsstödet, varvid arbetsförmågan anses vara förorsakad av en annan sjukdom.

BILAGA 1
GRUNDTIMLÖNER OCH LÖNER FÖR UNGA ARBETSTAGARE

GRUNDTIMLÖNERNA FR.O.M. 1.3.2005

Lönegrupp		€/timme
I	A	10,11–11,26
	B	8,96–10,43
	C	8,27–9,26
II	A	8,00–8,60
	B	7,86–8,20
III		7,75–7,90
IV		7,13
O		7,36

LÖNER FÖR ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR

6,57–6,79

BILAGA 3 SÄRSKILDA TILLÄGG

1 Arbetserfarenhetstillägg

Om arbetstagarens skicklighet eller effektivitet i arbetet eller de krav uppgifterna ställer avviker från den allmänna medelnivån, kan till arbetstagaren enligt prövning betalas ett arbetserfarenhetstillägg på högst 1,26 euro. Ett på basis av prövning beviljat arbetserfarenhetstillägg kan av grundad anledning också sänkas.

Arbetserfarenhetstillägget bör dock efter 2 tjänstgöringsår som berättigar till semester uppgå till 0,42 euro, efter 4 tjänstgöringsår till 0,84 euro och efter 7 tjänstgöringsår till 1,26 euro. Vid uträkningen av dessa tider iakttas bestämmelserna i § 26 punkt 5 i arbetskollektivavtalet.

Arbetserfarenhetstillägget beviljas utan ansökan. Rätten till arbetserfarenhetstillägg börjar vid ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter den lönebetalningsperiod under vilken den till arbetserfarenhetstillägg berättigande anställningstiden har uppfyllts.

En arbetstagare är skyldig att till arbetsgivaren lämna in arbetsintyg som gäller de anställningstider vilka ligger till grund för beviljandet av arbetserfarenhetstillägget. Om intygen inte har lämnats in i tid, betalas arbetserfarenhetstillägget retroaktivt högst från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter ingången av det kalenderår som föregår inlämnandet av intygen.

2 Individuellt tillägg

Till en arbetstagare som arbetar på tidlön kan betalas ett individuellt tillägg på minst 0,1 euro per timme.

Det individuella tillägget betalas till arbetstagaren för samtliga arbetade timmar. Betalningen av tillägget skall grunda sig på arbetstagarens personliga egenskaper, vilka är bl.a. följande:

- skicklighet
- effektivitet i arbetet
- arbetserfarenhet
- utbildning (exempelvis arbetsteknisk utbildning eller yrkesinriktad grundexamen enligt lagen om yrkesexamina, yrkesexamen eller specialyrkesexamen)
- verksamhet inom ansvarsfulla uppgifter.

Om de ansvarsfulla uppgifterna är temporära, betalas tillägget för denna temporära tid.

Tillägg kan dessutom betalas till arbetstagare som kontinuerligt arbetar under menliga förhållanden, varvid betalningen skall beaktas när storleken på det arbetsmiljö tillägg som eventuellt betalas separat fastställs.

3 Arbetsmiljö tillägg

Till en arbetstagare som arbetar på tidlön skall, när arbetsmiljön det förutsätter, betalas ett arbetsmiljö tillägg på högst 2,56 euro per timme.

Arbetsmiljö tillägg betalas endast för den tid under vilken de menliga förhållandena råder. I undantagsfall kan tillägget betalas som ett genomsnitt. Betalningen av tillägget skall grunda sig på

- risken för olycksfall
- hur smutsigt arbetet är
- hetta
- obekväma arbetsställningar
- andra obekväma arbetsbetingelser eller
- anpassning efter yrkesmans arbetstakt.

När man överväger tilläggets storlek skall vikten av dessa menliga faktorer beaktas.

Meningsskiljaktigheter som gäller arbetsmiljö tillägg kan inte tas upp till behandling vid centrala förhandlingar enligt § 9 i det kommunala huvudavtalet.