

Nordberg

TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE FÖR VISS TID

1

Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare kan anställas tills vidare (s.k. ordinarie tjänsteinnehavare) eller för viss tid. Längden på ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare är inte begränsad på förhand. Ett tjänsteförhållande som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning och uppsägningstid när den utsatta tiden gått ut.

Tjänsteinnehavare anställs i allmänhet tills vidare. Endast i de fall där det finns en särskild grund enligt lag eller förordning kan en tjänsteinnehavare anställas för viss tid. Huvudtypen är alltså tjänsteförhållanden som gäller tills vidare. Om arbetet är bestående anställs tjänsteinnehavaren tills vidare, även om man på förhand vet om att verksamheten vid verket eller inrättningen på grund av sin karaktär avbryts för en tid (t.ex. under sommaren). Sålunda kan t.ex. en timlärare som uppfyller behörighetskraven inte anställas för viss tid om arbetet varar flera läsår. Vid behov kan tjänsteinnehavaren permitteras för den tid avbrottet varar, varvid tjänstekollektivavtalets bestämmelser om permittering iakttas (lärare kan inte permitteras enbart under sommaravbrottet).

Beslut om anställning av tjänsteinnehavare för viss tid fattas av samma myndighet som beslutar om besättning av tjänster tills vidare, om inte något annat bestäms i en instruktion. I tjänsteförordnandet skall anges varför anställningen är tidsbunden.

1.1

Grunder för tjänsteförhållande för viss tid

Enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare¹ kan en tjänsteinnehavare anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det bestäms särskilt om anställning för viss tid, eller om uppgiftens art, ett vikariat, skötseln av de uppgifter som hör till en vakant tjänst eller någon annan jämförbar omständighet som anknyter till kommunens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid så kräver. Exempelen i bestämmelsen är dock inte uttömmande utan det kan också finnas någon annan grund för visstidsanställning om det är fråga om utförande av ett visst arbete eller en viss arbetsdel.

¹ 3 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare: "En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det bestäms särskilt om anställning för viss tid eller om uppgiftens art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett vakant tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar omständighet som ansluter sig till kommunens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid så kräver.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning skall framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde."

Nordberg

Godtagbara skäl för visstidsanställning är t.ex. inte enbart det faktum att löneutgifterna för tjänsten budgeterats endast för en bestämd tid eller att det inte inrättats tillräckligt många tjänster för skötseln av alla bestående myndighetsuppgifter. Inte heller det faktum att organisationen tillämpar ett förfarande där det krävs tillstånd för att besätta en tjänst utgör i sig en grund för tjänsteförordnande för viss tid, om det inte finns ett godtagbart skäl enligt lagen.

1.1.1 Arbetets art

Visstidsanställning kan motiveras av uppgiftens art, t.ex. när en tjänsteinnehavare anställs för att utföra en bestämd, tidsbegränsad uppgiftshelhet (projekt). Visstidsanställningar på grund av arbetets art kan också komma ifråga om arbetsgivaren har ett kortvarigt behov av personal för tjänsteuppgifter som arbetsgivaren normalt inte behöver få utförda

Uppgiftens art kan utgöra grunden för visstidsanställning i kommundirektörs-tjänsten och t.ex. i tjänsten som biträdande kommundirektör.

Tidsbundna tjänsteförhållanden kan komma i fråga också när myndighetsuppgifterna är säsongsbetonade så att uppgifterna utförs vissa tider under året eller arbetsmängden ökar betydligt under bestämda perioder.

Grunden för tidsbundna tjänsteförhållanden kan också vara t.ex. ett tillfälligt projekt eller någon annan tillfällig uppgift. En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid också om man omgående behöver anställa en person för att sköta en uppgift som förutsätter tjänsteförhållande, men ingen tjänst ännu inrättats för ändamålet. Tjänsteförhållandet kan då vara tidsbundet tills tjänsten inrättas och besätts på behörigt sätt.

1.1.2 Vikariat

Vikariat är den vanligaste grunden för visstidsanställning. En vikarie kan anställas för den tid en tjänsteinnehavare är frånvarande. Behovet av vikariat kan uppstå då en tjänsteinnehavare har sjukledighet, semester, moderskapsledighet, föräldraledighet, vårdledighet, faderskapsledighet, studieledighet, alterneringsledighet eller annan tjänstledighet medan tjänsteförhållandet till kommunen fortgår. En vikarie kan också anställas när en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare blir deltidspensionerad.

Vikarien kan vara en utomstående eller en tjänsteinnehavare eller arbetstagar i kommunens tjänst. Vikarien kan också anställas för andra uppgifter medan den frånvarande tjänsteinnehavarens uppgifter sköts genom intern omfördelning av uppgifterna. Behovet av nyanställning bör dock i grund och botten bero på en tjänsteinnehavares frånvaro. Det är skäl att ange den ordinarie tjänsteinnehavare eller den tjänst vikariatet gäller i vikariens tjänsteförordnande. Om vikarien anställs för sommaren för att sköta semestervikariat för flera tjänsteinnehavare räcker det med att ange beteckningarna på de tjänster som vikarien behövs för och grunden, dvs. semestervikariat för flera tjänster.

Nordberg

1.1.3

Skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid för att sköta en vakant tjänst tills tjänsten blivit besatt och den nya tjänsteinnehavaren börjat sköta de uppgifter som hör till tjänsten. 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 när tjänsteinnehavaren anställs, kan detta ge anledning till tidsbundet tjänsteförhållande.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid för att sköta uppgifter som hör till en vakant tjänst också när man inte lyckats få någon behörig sökande till tjänsten. Det kan finnas speciallagstiftning om behörigheten (se punkt 1.1.6 nedan).

Till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan inte väljas en person som inte uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsten. En sådan person kan dock sköta vakansen tills tjänsten besätts med en sökande som uppfyller behörighetsvillkoren. Kommunen måste ändå tillräckligt aktivt och med rimliga intervaller utreda möjligheterna att få en behörig sökande till tjänsten (t.ex. 1–2 gånger om året, om inte de lokala förhållandena föranleder något annat).

Om någon besvärat sig över anställningsbeslutet anställs personen i fråga i allmänhet för att sköta tjänsten som vakant tjänst tills ärendet avgjorts genom laga dom.

1.1.4

Annan jämförbar omständighet i anknytning till kommunens verksamhet som förutsätter tjänsteförhållande för viss tid

Andra orsaker till tidsbundna anställningar än de som anges i lagen om kommunala tjänsteinnehavare bedöms från fall till fall. Om tjänsteuppgifterna är instabila t.ex. på grund av organisationsreformer eller andra omorganiseringar kan detta utgöra en grund för tidsbundna anställningar under en viss tid. När verksamheten stabiliserats finns det inte längre någon grund för visstidsanställning.

Tjänsteuppgifternas mängd kan emellanåt också variera så att behovet av arbetskraft bara kan förutses för en viss tid framåt (t.ex. variationer i elevantalet och fler valmöjligheter för eleverna).

1.1.5

Tjänsteinnehavarens egen begäran

En tjänsteinnehavare kan själv be om att bli utnämnd till en tjänst för en viss tid. I så fall behöver den tidsbundna anställningen inte motiveras på något annat sätt. I tjänsteförordnandet bör man då klart ange att orsaken till den tidsbundna anställningen uttryckligen är tjänsteinnehavarens egen begäran. Även om tjänsteinnehavaren senare skulle komma på andra tankar förblir tjänsteförhållandet tidsbundet tills den utsatta tiden går ut.

Nordberg

1.1.6

Visstidsanställning med stöd av andra lagar och förordningar

Det finns bestämmelser om tjänsteförhållanden för viss tid också i andra lagar och förordningar. Sådana bestämmelser åsidosätter bestämmelserna om visstidsanställningar i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om visstidsanställning finns t.ex. i 24 § kommunallagen, enligt vilken fullmäktige väljer kommundirektör tills vidare eller för viss tid.

Mer exakta bestämmelser om anställning i tjänsteförhållande för viss tid finns också bl.a. i förordningarna om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården och för personal inom undervisningsväsendet. Om man t.ex. inte lyckas få en behörig person till en uppgift som skall skötas av en yrkesutbildad person inom socialvården, kan man för högst två år i sänder anställa en person som har en utbildning som kan anses tillräcklig och om möjligt praktisk erfarenhet av uppgiften i fråga (7 § förordningen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården, 804/1992). Likaså föreskriver förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (23 §, 986/1998) att en person med tillräcklig utbildning och den förmåga uppgiften kräver kan förordnas att meddela undervisning interimistiskt för högst ett år. En sådan person kan dock förordnas att ge undervisning för längre tid än sex månader endast om personer som uppfyller de behörighetsvillkor som uppgiften förutsätter inte står till buds när förordnandet ges eller om det finns andra särskilda skäl till detta.

Läkare som genomgår specialiseringsutbildning eller tilläggsutbildning inom primärvården och lärare som avses i 24 kap. 2 § förordningen om yrkeshögskolestudier (t.o.m. 31.7.2003 nr 256/1995, 28 kap. 2 §), vilka saknar lärarutbildning på 35 studieveckor, kan anställas för viss tid. Likaså kan en lärare som inte genomgått de pedagogiska studier som avses i förordningen anställas för att ge yrkesundervisning, på villkor att han eller hon slutför dessa studier inom tre år från att anställningen inleddes (13 § förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 986/1998).

Enligt 17 § i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs inom företagshälsovården (1484/2001) skall en heltidsanställd legitimerad hälsovårdare inom företagshälsovården ha behörighet som hälsovårdare och ha slutfört specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola eller utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården. Dessutom innehåller t.ex. 3 § förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994) bestämmelser enligt vilka studerande under vissa förutsättningar tillfälligt kan arbeta i uppgifter som normalt sköts av yrkesutbildade personer.

1.2

Upprepade tjänsteförhållanden för viss tid

Tjänsteförordnanden för viss tid bör inte utan grundad anledning ges upprepade gånger i följd. Utan grundad anledning får man inte heller flera gånger i

Nordberg

följd förnya förordnanden om skötsel av en vakant tjänst. Det är möjligt att upprepade gånger i följd anställa en person i tjänsteförhållande för viss tid om det finns en lagenlig grund för respektive tidsbundet tjänsteförhållande och för upprepade tjänsteförordnanden. En nytt vikariat är en sådan grund. Om den visstidsanställda t.ex. vikarierat för en sjukledig tjänsteinnehavare och efter att denne återvänt fortsätter som semestervikarie för en annan tjänsteinnehavare är det inte fråga om förbjuden upprepning av tjänsteförhållanden för viss tid. Det samma gäller om den ordinarie tjänsteinnehavarens sjukledighet fortgår med stöd av ett nytt läkarintyg. I bägge fallen finns det ett godtagbart skäl enligt lagen att ingå tjänsteförhållande för viss tid. Om arbetsgivaren däremot har ett bestående behov av vikariat i liknande arbeten, bör arbetsgivaren inrätta tillräckligt många tjänster för att täcka vikariebehovet. Organisationen kan då ha tjänsteinnehavare som saknar permanent verksamhetsställe.

1.3

Visstidsanställningens längd och innebörd

Längden på en tidsbunden anställning kan fastställas som en kalendertid (t.ex. 1.4–31.5), enligt någon annan utsatt tid (t.ex. tills tjänsten besätts tills vidare) eller enligt ett visst uppdrag (t.ex. tills projektet slutförts). Anställningen kan också bestämmas fortgå tills den som utses till tjänsten inleder tjänsteutövningen (s.k. skötsel av vakant tjänst). Tidsbundenheten kan också framgå av tjänsteförordnandets syfte t.ex. om någon anställs som vikarie för en tjänsteinnehavare som är sjukledig eller föräldraledig.

Längden på tidsbundna anställningar har inte fastställts i lag. Det väsentliga är att det finns en godtagbar grund för visstidsanställningen. Anställningens längd bestäms i varje enskilt fall utifrån hur länge det finns behov av en anställd som sköter tjänsten för viss tid. Tjänsteförhållandet kan givetvis vara tidsbundet endast under den tid som det finns en godtagbar grund för. Grunden för att ha en vikarie anställd för viss tid upphör alltså senast när den ordinarie tjänsteinnehavaren återvänder till sin tjänst, om inte vikarien kan anvisas t.ex. ett annat vikariat eller en annan tjänst som på laglig grund kan skötas för viss tid. Om man på förhand vet att vikarie behövs för en bestämd tid, finns det ingen orsak att dela upp det tidsbundna tjänsteförhållandet i flera delar.

Vikarien behöver inte anställas för hela den tid som det finns grund för visstidsanställning. Om t.ex. den ordinarie tjänsteinnehavarens studieledighet upphör i augusti kan vikariens tjänsteförhållande ändå upphöra redan i maj, om tjänsten inte behöver skötas under sommaren. En tjänsteinnehavare kan anställas för kortare tid än vad grunden för visstidsanställning skulle medge också i de fall då man inte på förhand säkert kan veta hur länge det finns behov av tjänsteförhållande för viss tid eller om det trots behov inte finns ekonomiska förutsättningar att besätta tjänsten tiden ut.

Ett tjänsteförhållande för viss tid upphör utan uppsägningstid när den utsatta tiden går ut eller när den bestämda uppgift tjänsteinnehavaren anställts för är slutförd. Den utsatta tiden kan anges som en bestämd kalenderdag. Tiden kan också gå ut vid en tidpunkt som inte är helt klar på förhand. Den som sköter en vakant tjänst anställs i allmänhet tills den som utses till tjänsten

Nordberg

börjar sköta tjänsteuppgifterna. Anställningstiden för den som vikarierar för en tjänsteinnehavare som är föräldra-, vård-, eller studieledig eller som fullgör sin värnplikt går ut då den ordinarie tjänsteinnehavaren med ovillkorligt rätt avbryter tjänstledigheten och återvänder till sin tjänst, även om vikarien förordnats för en längre tid.

Den ordinarie tjänsteinnehavaren och den visstidsanställda tjänsteinnehavaren kan inte sköta samma tjänst samtidigt, inte ens tillfälligt. Om den ordinarie tjänsteinnehavaren inte har ovillkorligt rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den visstidsanställda tjänsteinnehavarens tjänsteförordnande gått ut finns det inte skäl för arbetsgivaren att gå med på en sådan begäran. Ett alternativ är att ange i tjänsteförordnandet att tjänsteförhållandet gäller tills den ordinarie tjänsteinnehavaren återvänder till sin tjänst, dock högst till ett visst datum. Om tjänsteinnehavaren inte har ovillkorligt rätt att återgå till tjänsteutövningen upphör vikariens tjänsteförhållande inte utan uppsägning.

Anställningen kan också bestämmas upphöra när en viss uppgift är slutförd. Också då är det skäl att slå fast en dag då tjänsteförhållandet senast upphör oberoende av om uppgiften slutförts eller inte. Om man inte på förhand vet när tjänsteförhållandet upphör eller om det upphör efter att vissa förutsättningar uppfyllts, bör tjänsteinnehavaren underrättas om tidpunkten genast när arbetsgivaren får kännedom om den.

Ett tidsbundet tjänsteförhållande kan upphöra innan den utsatta tiden går ut också då arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl eller av skäl som beror på tjänsteinnehavaren. Ett tidsbundet tjänsteförhållande kan även upplösas om det finns ett synnerligen vägande skäl. En visstidsanställd tjänsteinnehavare kan också själv säga upp sig innan tiden går ut (jfr arbetsavtalsförhållande där den utsatta tiden är bindande för båda parter om inget annat avtalats).

Även om en visstidsanställd tjänsteinnehavare fortsätter arbetet efter att tiden gått ut omvandlas anställningen inte till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare (jfr arbetsavtalslagen enligt vilken avtalsförhållandet förlängs tills vidare).

1.4

Ingen grund för tidsbundet tjänsteförhållande

Om en tjänsteinnehavare på initiativ av arbetsgivaren har anställts för viss tid utan lagenlig grund kan arbetsgivaren bli tvungen att betala tjänsteinnehavaren en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Samma rätt till ersättning har en tjänsteinnehavare som utan grundad anledning upprepade gånger i följd anställts för viss tid.

Frågor som gäller grunderna för visstidsanställning avgörs som förvaltningsvistemål i förvaltningsdomstolarna. Medan tjänsteförhållandet pågår har tjänsteinnehavaren också möjlighet att som förvaltningsvistemål få fastställt om det finns lagenlig grund för tidsbundenheten.

Även om förvaltningsdomstolen anser att det inte finns någon laglig grund för visstidsanställning börjar tjänsteförhållandet ändå inte gälla tills vidare (jfr

Nordberg

arbetsavtalsförhållande som anses gälla tills vidare om det inte finns grundad anledning för tidsbundenheten).