

TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ÄNDRING AV
KAPITEL VIII OCH IX I DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH
ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2005–2007

Bestämmelserna i kapitel VIII om permittering och kapitel IX om utredningsförfarande vid ombildning till deltidsanställning samt anställningens upphörande i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2005–2007 slås ihop till ett nytt kapitel VIII på det sätt som framgår av bilagan.

De ändrade avtalsbestämmelserna träder i kraft 1.7.2005.

Detta avtal upphäver 1.7.2005 det tjänste- och arbetskollektivavtal om en åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd som undertecknades 16.2.2005.

Helsingfors den 23 juni 2005

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH
GRUNDSERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF

BILAGA

Det nya kapitel VIII i det allmänna kommunala tjänste- och
arbetskollektivavtalet 2005–2007

KAPITEL VIII
PERMITTERING, OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING
OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 1 Permittering av tjänsteinnehavare och arbetstagare

Tjänsteinnehavare

mom. 1 Vid permittering av tjänsteinnehavare tillämpas bestämmelserna om permittering i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) (inkluderingsbestämmelse) och § 2 i detta kapitel. En visstidsanställd tjänsteinnehavare kan dock permitteras endast om tjänsteförhållandet pågått utan avbrott i minst sex månader.

Tillämpningsdirektiv

Grunden för en permittering på viss tid eller tills vidare kan vara bl.a. ett tvingande behov av att minska kostnaderna för kommunen eller samkommunen eller i någon av dess verksamhetsenheter. För en tjänsteinnehavare innebär permittering ett oavlönat avbrott i tjänsteutövningen. En permittering kan således inte komma i fråga om tjänsteutövningen på någon annan grund redan är avbruten, till exempel på grund av tjänstledighet eller semester. Permittering av lärare kan genomföras i form av ett sådant avbrott i undervisningsarbetet under vilket de andra lärarna vid sidan av sina egna timmar sköter de permitterade lärarnas timmar. I så fall tillämpas inte den ersättning på 30 procent som avses i den allmänna delen, kap. II § 24 i tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningssektorn och inte heller någon annan ersättning för utökade undervisningsuppgifter.

Om arrangemanget ovan inte kan genomföras på ett ändamålsenligt sätt, måste man i stället för permittering kunna göra en sådan besparing i lönekostnaderna som motsvarar permitteringen.

En permittering kan inte börja eller sluta på en dag som normalt skulle vara ledig dag för tjänsteinnehavaren (veckovilodag, veckans andra lediga dag eller söckenhelg).

Arbetstagare

mom. 2 Vid permittering av arbetstagare tillämpas bestämmelserna i gällande arbetsavtalslag (hänvisningsbestämmelse) och § 2 i detta kapitel.

mom. 3 Innan tjänsteinnehavare/arbetstagare permitteras skall ett utredningsförfarande enligt § 4 mom. 2–5 genomföras. När tjänsteinnehavare/arbetstagare permitteras tillämpas bestämmelsen i § 5 om ordningsföljden vid reducering av arbetskraften.

§ 2 Meddelande om permittering

mom. 1 Vid permittering skall arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering minst en månad på förhand.

Tillämpningsdirektiv

Tiden för meddelande om permittering är längre än i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Bestämmelser om meddelande om permittering finns i 5 kap. 4 § arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse) och 31 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att ge meddelande om permittering i de fall då arbetsgivaren av någon annan orsak än permitteringen inte har skyldighet att betala lön under 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.

mom. 2 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. Begynnelse tidpunkten 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.

§ 3 Ombildning till deltidсанställning samt anställningens upphörande

Tjänsteinnehavare

mom. 1 Ombildning av ett tjänsteförhållande till deltidсанställning, tjänsteförhållandets upphörande och förfarande vid upphävande regleras av bestämmelserna i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (hänvisningsbestämmelse), såvida inte något annat bestäms i § 4, 6–8 och 10 nedan.

Arbetstagare

mom. 2 Ombildning av ett arbetsavtal till deltidсанställning, anställningens upphörande och förfarande vid upphävande regleras av respektive bestämmelser i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse), såvida inte något annat bestäms i § 4–6 och 9–10 nedan.

§ 4 Handlingsplan och utredningsförfarande (ekonomiska orsaker eller produktionsskäl)

Handlingsplan

mom. 1 Vid uppsägning av minst 10 arbetstagare/tjänsteinnehavare skall arbetsgivaren i början av ett sådant utredningsförfarande *som avses i mom. 2* ge förtroendemännen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan och förhandla om innehållet i planen med förtroendemännen. När handlingsplanen görs upp skall lagens och tjänste- och arbetskollektivavtalets bestämmelser om reducering av arbetskraften beaktas. Av handlingsplanen skall framgå den planerade tidtabellen för utredningsförfarandet, förfarandena vid förhandlingar och de planerade handlingsprinciper som under utredningsförfarandet kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt vid främjande av arbetsökande och utbildning. Om utredningsförfarandet gäller färre än 10 arbetstagare/tjänsteinnehavare, skall arbetsgivaren i utredningsförfarandet föreslå handlingsprinciper för att under uppsägningstiden stödja tjänsteinnehavarna/arbetstagarna 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.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelser om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att tillsammans med arbetsgivaren och personalens representanter kartlägga vilka offentliga arbetskraftstjänster som behövs finns i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

Utredningsförfarande

mom. 2 Innan arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl beslutar om permittering eller uppsägning av tjänsteinnehavare/arbetstagare eller ombildning av deras anställningsförhållande till deltidsanställning, skall arbetsgivaren förhandla om grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som ärendet berör. Om permitteringen, uppsägningen eller ombildningen till deltid gäller minst tre tjänsteinnehavare/arbetstagare, eller om arbetsgivaren, tjänsteinnehavaren/arbetstagaren eller förtroendemannen så yrkar skall förhandlingar i ärendet föras också mellan arbetsgivaren och respektive förtroendeman. En tjänsteinnehavare/arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl skall också informeras om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren skall ta reda på vilken service Arbetskraftsbyrån kan erbjuda, t.ex. aktuell Arbetskraftpolitisk vuxenutbildning, och förmedla informationen till den som sägs upp.

- mom. 3 I samband med utredningsförfarandet görs också nödvändiga ändringar i personalplanen.
- mom. 4 Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort den förhandlingsskyldighet som avses i mom. 2 förrän en överenskommelse i frågan har uppnåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst
- 1 7 dagar, när det är fråga om permittering, ombildning till deltid eller uppsägning som uppenbarligen kommer att gälla högst 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare
 - 2 7 dagar, när det är fråga om permittering som uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare, men som är avsedd att pågå i högst 90 dagar
 - 3 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 tjänsteinnehavare/arbetstagare.
- mom. 5 Om inget annat avtalas, skall förhandlingarna föras vid minst två olika tillfällen. I de fall som avses i mom. 4 punkt 3 kan den andra förhandlingen inledas tidigast 7 dagar efter den första.

Tillämpningsdirektiv

Ett utredningsförfarande ersätter samarbetsförfarandet i frågor som avses i § 3 punkt 2 i det allmänna avtalet om samarbetsförfarande och förhandsinformationen enligt 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § i Arbetsavtalslagen och 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Innan tjänsteförhållandet avslutas skall en tjänsteinnehavare enligt lagen beredas tillfälle att bli hörd om orsakerna och motiveringarna till att tjänsteförhållandet avslutas. Tjänsteinnehavaren kan höras antingen skriftligt eller muntligt (hänvisningsbestämmelse).

§ 5 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften (ekonomiska orsaker och produktionsskäl)

Arbetstagare

Vid uppsägning av arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktions-skäl skall man i mån av möjlighet iaktta den regeln att man sist i ordningen säger upp sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens/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.

§ 6 Uppsägningstider

- mom. 1 När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande eller en arbetstagares arbetsavtal är uppsägningstiden minst
- 14 dagar, om anställningen fortgått i högst 1 år
 - en månad, om anställningen fortgått i över 1 år, men högst 4 år
 - två månader, om anställningen fortgått i över 4 år, men högst 8 år
 - fyra månader, om anställningen fortgått i över 8 år, men högst 12 år
 - sex månader, om anställningen fortgått i över 12 år utan avbrott.
- mom. 2 När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande eller en arbetstagare sitt arbetsavtal är uppsägningstiden minst
- 14 dagar, om anställningen fortgått i högst 5 år
 - en månad, om anställningen fortgått i över 5 år utan avbrott.
- Om det är fullmäktige som utnämner en tjänsteinnehavare är uppsägningstiden minst två månader.
- mom. 3 Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den då uppsägningen meddelas eller delges. På tjänsteinnehavarens/arbetstagarens begäran eller med hans samtycke kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än vad som anges ovan.

Tillämpningsdirektiv

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer uppsägningstidens längd, beaktas endast den tid under vilken tjänsteinnehavaren/arbetstagaren utan avbrott varit anställd av arbetsgivaren i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. För en tjänsteinnehavare beaktas tid i arbetsavtalsförhållande endast om den anstälde omedelbart har övergått från arbetsavtalsförhållandet till ett tjänsteförhållande. För en arbetstagare beaktas på motsvarande sätt tid i tjänsteförhållande endast om personen i fråga omedelbart har övergått från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till exempel moderskapsledighet, värnplikt eller studieledighet avbryter inte ett anställningsförhållande. Tid som värnpliktig räknas dock inte in i anställningens längd.

I tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningssektorn finns bestämmelser om uppsägningstider för lärare.

§ 7 Sysselsättningsledighet

Tjänsteinnehavare

En tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som en arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet finns i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

§ 8 Meddelande till Arbetskraftsbyrån, sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan

Tjänsteinnehavare

Arbetsgivarens skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån att tjänsteinnehavare sägs upp eller att visstidsanställningar upphör av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl och arbetsgivarens skyldighet att ge tjänsteinnehavare information om rätten till en sysselsättningsplan och ett tillägg för sysselsättningsplan regleras i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelser om arbetsgivarens upplysningsplikt gentemot arbetstagaren finns i 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

§ 9 Invalidpensionering

Arbetstagare

Ett anställningsförhållande 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 § 2, 4 eller 5 i kapitlet om tjänst-/arbetsledighet 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 och i 34 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns en bestämmelse om avgångsålder för tjänsteinnehavare och om anställningens upphörande på grund av invalidpensionering (hänvisningsbestämmelse).

§ 10 Obligatorisk arbetspraktik

Permittering eller uppsägning av personal utgör inget hinder för att arbetsgivaren skall kunna anställa eller hålla i arbete en arbetstagare som utför förhandspraktik i anslutning till utbildning, specialiseringspraktik eller praktik som ingår i utbildning.

Tillämpningsdirektiv

Förhandspraktik i anslutning till utbildning, specialiseringspraktik och praktik som ingår i utbildning definieras i § 3 mom. 1 i kapitlet om avlöning.

Utöver bestämmelsen ovan har inget annat genom arbetskollektivavtal avtalats för arbetstagarna om permitteringsgrunder eller sådana uppsägningsgrunder som avser ekonomi eller produktion.