

## TILLÄMPNINGSDIREKTIV TILL DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2001–2002

Hänvisningar till specifika bestämmelser i den gällande lagen om arbetsavtal har ersatts med allmänna hänvisningar till lagen. När den nya arbetsavtalslagen träder i kraft avser hänvisningarna bestämmelserna i den nya lagen.

I avtalet anges alla penningbelopp för år 2001 först i mark och penni och sedan i euro och cent. Fr.o.m. 1.1.2002 betalas lönerna i euro. Närmare bestämmelser om införandet av euro ingår i § 7 i underteckningsprotokollet.

### 1 LÖNEJUSTERINGAR

Lönerna justeras på det sätt som framgår av underteckningsprotokollet (konstateras även i bilaga 1).

Sådan lön för arbetsgivarens representant som avses i § 5 i avlöningsskapitlet höjs med de allmänna förhöjningarna, om inte något annat bestämts om justeringen av lönen.

Den allmänna förhöjningen tillämpas även på totallön som betalas till arbetstagare enligt arbetsavtalet eller till tjänsteinnehavare enligt ett lokalt tjänstekollektivavtal, såvida inte något annat överenskommit i arbetsavtalet/det lokala tjänstekollektivavtalet.

#### Justering av lönesättningen

Höjningen av grundlönerna fr.o.m. 1.2.2001 i lönesättningsbilagorna 1–7 till AKTA motsvarar minst, och i flera lönesättningspunkter mer än, den allmänna förhöjningen. Dyrortsklasserna har avskaffats i alla lönesättningsbilagor utom bilagorna 2 och 4. Av denna orsak har det genomförts nivåförhöjningar i lönegrupporna i dyrortsklass II. I vissa lönesättningspunkter har löneintervallet i mark utvidgats speciellt genom höjning av de övre gränserna. Dessutom har man justerat vissa grundlöner genom att slopa den oanvända delen av lönesättningsens nedre gräns. Om grundlönen efter den allmänna förhöjningen ligger under den nedre gränsen för den lönesättningspunkt som tillämpas, höjs grundlönen till den nedre gränsen.

#### Engångsersättning i augusti 2001

I samband med lönebetalningen för augusti 2001 betalas en separat engångsersättning om 2,6 % av den ordinarie lönen för juli 2001 till den som varit anställd hos kommunen eller samkommunen utan avbrott 1.2–15.8. 2001. Det är fråga om en retroaktiv utbetalning av en post på 0,2 % för 13 månader ( $13 \times 0,2 \% = 2,6 \%$ ) av den branschpott som träder i kraft 1.2.2001 och vars användning uppskjutits till efter 1.3.2002.

Saipio

21.12.2000

## Särskilda tillägg

Individuella tillägg som avses i § 10 i kap. II i AKTA höjs med den allmänna förhöjningen om 2,2 %. Av de tillägg som fastställs i mark är bl.a. årstillägg, språktillägg, fjärrortstillägg, mötesarvoden, föreläsningararvoden och teatrarernas turnéstillägg oförändrade. Årstillägg betalas enligt tidigare belopp så länge anställningen fortsätter utan avbrott hos samma arbetsgivare, såvida inte arbetstidsförändringar leder till ändringar i tilläggets storlek. Nya årstillägg beviljas inte (protokollsanteckning om årstillägg i § 8 i avlöningsskapitlet).

Tillägg som fastställs i procent, med grundlönen som beräkningsgrund, höjs till följd av att grundlönen höjs. Sådana tillägg är bl.a. erfarenhetstillägg och arbetstidersättningar.

## Justeringsmånen 1.3.2002

Utöver den allmänna förhöjningen används fr.o.m. 1.3.2002 en lokal justeringsmån om 0,5 % för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna. Avsikten är att använda de nya värderingsfaktorerna vid utredning av missförhållanden i lönerna (se punkterna 2.2 och 2.3).

Förhandlingar om användningen av justeringsmånen skall i enlighet med § 14 i huvudavtalet föras med representanter för huvudavtalsorganisationerna. Vid förhandlingarna skall man försöka uppnå enighet. Om detta inte lyckas, beslutar den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen om användningen av justeringsmånen fr.o.m. 1.3.2002 så att potten används för höjning av grundlönerna eller motsvarande månadslöner.

Man kan komma överens om att använda justeringsmånen t.ex. för justering av grundlöner eller individuella löner, med beaktande av bestämmelserna i avlöningsskapitlet i AKTA.

Vid förhandlingar om användningen av justeringsmånen skall arbetsgivaren ge förtroendemannen de löne- och kostnadsuppgifter som behövs vid förhandlingarna. Om någon förhandlingspart kräver det, skall det över förhandlingsresultatet upprättas ett protokoll där parternas synpunkter och eventuella motiveringar framgår. Arbetsgivaren skall meddela förhandlingsparterna innehållet i beslutet om användningen av justeringsmånen.

Kommunstyrelsen eller det behöriga organet i samkommunen skall svara för att de personer som fungerar som arbetsgivarens representanter har en lön som står i rätt proportion till den övriga personalens lön, med beaktande av bl.a. hur funktionen som arbetsgivarens representant inverkar på uppgiftens svårighetsgrad.

Potten om 0,5 procent beräknas på lönesumman för kommunen/samkommunen under en månad som inte omfattar de löneförhöjningar som träder i kraft 1.3.2002. Vid beräkningen av lönesumman används en "normal" månad utan exceptionella löneposter (t.ex. resultatavvoden) eller permitteringar. Lönesumman kan även utgöra en s.k. "kalkylerad lönesumma" som utökats med t.ex. löner för permitteringstid.

Saipio

21.12.2000

Vid beräkning av kostnadseffekten beaktas totallönerna för personal som omfattas av AKTA, med undantag för de familjedagvårdare som omfattas av bilaga 13 (familjedagvårdare). Till personalen räknas i detta fall bl.a. vikarier (t.ex. alterneringsledighets- och extra deltidsvikarier), lantbruksavbytare och deltidsanställda, men inte personer i bisyssla, såvida man inte lokalt önskar tillämpa en avvikande etablerad praxis.

Om justeringsmånen används för höjning av grundlöner, kan postens storlek beräknas på grundlönesumman. Vid beräkningen av den slutgiltiga kostnadseffekten bör man då utöver höjningen av grundlönerna beakta bl.a. höjningen av erfarenhetstillägg och arbetstidersättningar samt att kostnadseffekten är sammanlagt 0,5 % av ovan nämnda totallönesumma.

## 2

### AVLÖNINGSBESTÄMMELSER

#### 2.1

##### Målet med revideringen

Målet med revideringen av bestämmelserna i avlöningsskapitlet är att

- främja goda resultat i kommunernas och samkommunernas verksamhet
- motivera personalen till goda arbetsprestationer, och
- upprätthålla konkurrenskraftiga löner inom kommunsektorn.

För att uppnå detta mål eftersträvar man en rättvis lön som grundar sig på

- 1 uppgifternas svårighetsgrad
- 2 tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetserfarenhet och individuella arbetsresultat
- 3 arbetsenhetens resultat.

Lönen bildas av följande lönedelar:

- 1 uppgiftsrelaterad lön
- 2 individuell lönedel, som omfattar erfarenhetstillägg och individuellt tillägg,
- 3 resultatavvode (grupp), som grundar sig på att gruppen överskrider resultatenshetens resultatmål,
- 4 arbetstidersättningar, och
- 5 vissa andra arvoden och tillägg såsom mötesarvoden, föreläsningar-arvoden och motivationstillägg.

Saipio

21.12.2000

## 2.2

### De viktigaste förändringarna och ikraftträdandet

Den största förändringen gäller den uppgiftsrelaterade lönen, där tillämpningsdirektiven kompletterats med allmänna värderingsfaktorer som är avsedda att användas vid bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad. Värderingsfaktorer används vid tillämpningen av löneskalan.

Direktiven för bedömning av individuell arbetsprestation har förnyats. Avsikten är att individuella tillägg baserade på bedömning av arbetsprestationen skall införas som ett allmänt system.

Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad börjar tillämpas vid lönesättningen fr.o.m. 1.3.2002. Reformen verkställs stegvis och nödvändiga justeringar av grundlönerna genomförs efter hand med beaktande av kommunens/samkommunens förutsättningar samt den tillgängliga justeringsmånen och eventuella övriga för ändamålet reserverade medel. Speciellt inom stora enheter måste man reservera tillräckligt med tid för att genomföra reformen. Det är skäl att inleda förberedelserna i god tid före verkställandet. Det är uppenbart att de nödvändiga förändringarna inte till alla delar går att genomföra under denna avtalsperiod, utan måste fortgå även därefter.

Avsikten är att utnyttja de nya värderingsfaktorerna vid användningen av den lokala justeringsmånen på 0,5 % som betalas fr.o.m. 1.3.2002. Det finns å andra sidan inga hinder för att utnyttja de nya värderingsfaktorerna redan tidigare, t.ex. när man bestämmer lönen för en nyanställd. Inget hindrar heller att den lokala justeringsmån som man kommit överens om att genomföra 1.3.2002 helt eller delvis verkställs redan före 1.3.2002, om arbetsgivaren önskar använda prövningsbaserade lönedel för en tidigareläggning. I så fall bör man tydligt ange att det handlar om en tidigareläggning av den lokala pott om 0,5 % som man kommit överens om att använda fr.o.m. 1.3.2002 och inte om någon annan prövningsbaserad lönejustering.

## 2.3

### Uppgiftsrelaterad lön

Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad utförs i första hand som en helhetsbedömning baserad på de allmänna värderingsfaktorer som nämns i tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet. Även andra bedömningsgrunder än de som nämns i tillämpningsdirektivet kan användas, förutsatt att de är objektiva. I stället för en helhetsbedömning kan man även göra en analytisk bedömning, även om införandet av ett analytiskt bedömningssystem vanligen är mer tidskrävande och förutsätter större specialkompetens. Avsikten är alltså inte att göra en jämförande bedömning av svårighetsgraden hos uppgifter i olika lönegrupper.

Saipio

21.12.2000

Hur uppgifternas svårighetsgrad skall bedömas och andra frågor i anslutning till detta, t.ex. vem som skall utföra bedömningen, bestäms lokalt. För att trygga en enhetlig linje bör en representant för centralförvaltningen (t.ex. löneombudet) sörja för den nödvändiga koordinationen och samarbetet mellan de olika enheterna.

Individuella tillägg med därtill hörande bedömning av arbetsprestationen kan införas stegvis. I så fall kan det vara nödvändigt att ge uppdraget att leda förberedelserna till en person på ledningsgrupp-nivå, som vid behov kan använda sig av en s.k. intern konsult. Löneombudet bör ha en central ställning i beredningen, och kan t.ex. fungera i någondera av de nämnda uppgifterna.

Nödvändiga förhandlingar om reformens genomförande och bedömningsgrunderna förs med representanter för huvudavtalsorganisationerna. Vid behov kan man lokalt tillsätta en gemensam uppföljningsgrupp som behandlar frågor om hur reformen genomförs, inklusive införandet av individuella tillägg och därtill hörande motiveringar. Målet är en vidsträckt enighet om bedömningsgrunderna och förfarandet. Det är skäl att hela tiden hålla representanterna för huvudavtalsorganisationerna ajour med hur reformen framskrider och med de olika faserna av genomförandet. Även personalen bör informeras så att de känner till målen och tidtabellen.

Som bedömningsgrunder används de allmänna värderingsfaktorer som anges i avtalets tillämpningsdirektiv. Det handlar i första hand om en relativt grov helhetsbedömning, där man inte behöver ge några detaljerade motiveringar för tillämpningen och vikten av enskilda värderingsfaktorer.

Bedömningen gäller främst existerande tjänster och befattningar (uppgiftshelheter) och därtill hörande uppgifter. Mindre betydande eller kortvariga skillnader i uppgifter mellan likartade tjänster eller befattningar inverkar inte på bedömningens slutresultat. Vid bedömningen bör man eftersträva ett så objektiva resultat som möjligt, trots att bedömningen är allmänt hållen utan specificering av detaljer.

Justeringarna av de uppgiftsrelaterade lönerna görs 1.3.2002 inom ramen för justeringsmånen och övriga tillgängliga medel. Som ovan konstaterats är avsikten att de nya värderingsfaktorer som bör ligga till grund för justeringen av grundlönerna skall utnyttjas vid användningen av den lokala justeringsmånen om 0,5 %.

## 2.4

### Individuellt tillägg

Det är skäl att först konstatera eventuella behov av att justera grundlönen. Därefter, när grundlönerna står i rätt relation till varandra, kan man allmänt ta i bruk individuella tillägg, vilket förutsätter bedömning av individuella arbetsprestationer. Individuella tillägg får inte användas för att rätta till eventuella brister i grundlönerna. Målet är ett individuellt tillägg som baseras på

Saipio

21.12.2000

en så objektiv bedömning som möjligt av arbetsprestationen. Den reviderade anvisningen i bilaga 8 till avtalet innehåller allmänna direktiv om bedömningen av arbetsprestationen.

För att trygga objektiviteten bör man gå in för att använda två bedömare, t.ex. den anställdes närmaste chef och dennes chef. Chefen går tillsammans med den anställda igenom bedömningen t.ex. i samband med en mål- och utvecklingsdiskussion e.dyl., t.ex. en gång i året, och redogör för grunderna för bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad och den individuella arbetsprestationen samt beskriver resultatet och ger närmare motiveringar.

Beslut om bedömningens inverkan på lörens storlek fattas av den behöriga myndigheten (t.ex. en tjänsteinnehavare i ledande ställning) inom ramen för de kostnadsramar och enligt de direktiv som fastställts av styrelsen eller motsvarande myndighet, och med beaktande av den bedömning av arbetsprestationen som utförts av cheferna.

Justeringsmånen kan även användas för justeringar av individuella tillägg, om det råder lokal enighet därom.

## 2.5

### Resultatarvode

Målet är att bl.a. med hjälp av information om lyckade resultatarvodestillämpningar försöka ge kommuner och samkommuner bättre förutsättningar att införa system med resultatarvode.

## 2.6

### Handledning och samarbete

Kommunala arbetsmarknadsverket ger löneombud och övriga lokala ansvarspersoner nödvändig information och utbildning om målen för de nya lönebestämmelserna och hur de genomförs. Dessa ger i sin tur de lokala verkställarna, speciellt cheferna, nödvändig handledning och utbildning. I den lokala handledningen och utbildningen är det skäl att även ta med förtroendemännen. Löntagarorganisationerna ger sina förtroendemän motsvarande information och utbildning.

Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna ordnar även gemensamma möten där man utreder saken för löneombud och förtroendemän. Närmare besked om informationsmöten och liknande ges i ett senare skede.

## 3

### ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

#### 3.1

##### Kristi himmelfärdsdagens inverkan på arbetstiden

I enlighet med det inkomstpolitiska avtalets (2001–2002) förhandlingsre-

Saipio

21.12.2000

sultat förkortas arbetstiden på årsnivå fr.o.m. 1.1.2002 med en tid motsvarande den genomsnittliga längden av ett arbetsskift, p.g.a. att Kristi himmelfärdsdag flyttats till sin ursprungliga plats. Till följd av detta har den förkortande effekten av s.k. arbetstidsförkortande söckenhelger (§ 7 mom. 2) höjts fr.o.m. ovan nämnda tidpunkt. Fr.o.m. 1.1.2002 är söckenhelgsförkortningen i allmän arbetstid och periodarbetstid 7 timmar 39 minuter (nu 7 timmar), i byråarbetstid 7 timmar 15 minuter (nu 6 timmar 15 min.), i 37 timmars veckoarbetstid 7 timmar 24 minuter (nu 6 timmar 30 minuter).

### 3.2

#### Ändrade arbetstidsbestämmelser för periodarbete

Arbetstidsbestämmelserna för periodarbete har förenklats, samtidigt som man beaktat den princip om icke-diskriminering av visstidsanställda som fastställts i direktivet 1999/70/EG. I periodarbete har nattersättningen i form av ledighet höjts till 24 minuter per nattarbetstimme (§ 20 mom. 2), d.v.s. ledig tid som motsvarar penningersättningen (40 % av den oförhöjda timlönen). Samtidigt har man slopat bilaga 10 till AKTA 2000 (Nattvårdstillägg för vissa tjänsteinnehavare och arbetstagare inom hälsovården) och bestämmelserna om periodarbete som jämföras med treskiftsarbete (AKTA 2000, § 6 mom. 1 punkt 4, § 9 mom. 4 inklusive hänvisningsbestämmelser).

Bestämmelserna i § 9 mom. 2 och § 16 om visstidsanställda periodarbetare har ändrats. Om anställningen inte pågår en enda full period av 2 eller 3 veckor, förkortas den ordinarie arbetstiden p.g.a. arbetsförkortande söckenhelger (§ 9 mom. 2) i proportion till den tid anställningen har varat. Bestämmelsens tillämpningsdirektiv innehåller ett exempel på hur förkortningen beräknas. Enligt bestämmelserna i AKTA 2000 har den ordinarie arbetstiden i fall som dessa inte förkortats p.g.a. ovan nämnda söckenhelger.

I § 16 (mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period) har man slopat specialbestämmelserna om sådan anställning som inte pågår en enda full period av 2 eller 3 veckor (§ 16 mom. 5 i AKTA 2000). Detta innebär i praktiken att gränsen för mertids- och övertidsarbete vid dessa korta visstidsanställningar är den samma som vid övriga anställningar under en avbruten period. Vid periodarbete har man som mål att planera arbetsskiftsförteckningen enligt § 16 mom. 3 eller 4 (formellt periodarbete).

Ovan avsedda förändringar som gäller periodarbete (slopandet av specialbestämmelserna om nattvårdstillägg och periodarbete som jämföras med treskiftsarbete, höjningen av nattersättning i form av ledighet till 24 minuter/nattarbetstimme, och ändringarna som gäller söckenhelgernas arbetstidsförkortande inverkan samt mertids- och övertidsarbete i anställningar som inte pågår en enda full period) träder i kraft 1.2.2001 eller från början av den period som börjar närmast därefter.

Saipio

21.12.2000

#### 4 SEMESTERBESTÄMMELSER

I semesterbestämmelserna har det gjorts vissa förtydliganden, närmast i syfte att förbättra läsbarheten, och tillämpningsdirektiven har kompletterats med några exempel.

#### 5 TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

Karenstiderna som berättigar till löneförmåner under långa sjukledigheter (full lön för 60 kalenderdagar och 2/3 lön för 120 kalenderdagar) har förenhetligats för tjänsteinnehavare (med undantag för bitjänstinnehavare) och arbetstagare. Även karenstiderna som gäller lön för moderskapsledighet har förenhetligats. Förändringarna ansluter sig å ena sidan till principen om icke-diskriminering i direktivet om visstidsarbete (1999/70/EG), och å andra sidan till behovet att förenkla och undanröja ogrundade skillnader mellan tjänsteinnehavare och arbetstagare.

##### 5.1 Sjuklön

Enligt avtalsändringen (§ 2) har ordinarie huvudtjänsteinnehavare samt tjänsteförrättande och tillfälliga tjänsteinnehavare med arbete av huvudtjänstkaraktär samt arbetstagare i tills vidare gällande eller tidsbundna arbetsförhållanden rätt till full lön för 60 kalenderdagar och därefter till 2/3 lön för 120 dagar under ett kalenderår, om anställningen (tjänste- eller arbetsförhållandet) har pågått utan avbrott i minst 60 kalenderdagar omedelbart före sjukledigheten. Såsom framgår av tillämpningsdirektivet till § 2 mom. 2 förutsätts emellertid att tjänsteutövningen (se § 7 i kap. I) eller arbetsförhållandet redan inletts (se § 6 mom. 1 i kap. I). Till exempel kan en person först ha skött ett vikariat i 20 kalenderdagar, och dagen efter att vikariatet upphört omedelbart ha inletts en anställning i arbetsförhållande hos samma kommun i en annan uppgift. När detta arbetsförhållande har pågått i 40 kalenderdagar har personen rätt till de sjukledighetsförmåner som avses i § 2 mom. 1.

Tjänsteinnehavare/arbetstagare, vars anställning inte har pågått utan avbrott under ovan avsedd tid före sjukledighetens början, har rätt till ordinarie lön under sjukledighet för 14 kalenderdagar/kalenderår. Ändringarna som gäller sjuklön träder i kraft så att de ändrade bestämmelserna tillämpas på sjukledigheter som börjar 1.4.2001 eller senare. För sjukledigheter som börjar tidigare iaktas de bestämmelser i AKTA 2000 som var i kraft 31.1.2001.

De bestämmelser som gäller bitjänstinnehavare har inte ändrats, utan deras rätt till sjuklön bestäms fortfarande i enlighet med bestämmelserna i lagen om arbetsavtal.



Saipio

21.12.2000

## 5.2

## Lön för moderskapsledighet

Rätt till lön för moderskapsledighet förutsätter att anställningen (tjänste- eller arbetsförhållandet) pågått utan avbrott två månader omedelbart före moderskapsledighetens början (§ 10). Förutsättningarna för att få lön för moderskapsledighet är desamma för både tjänsteinnehavare (med undantag för bitjänstinnehavare) och arbetstagare. De nya bestämmelserna tillämpas på moderskapsledigheter som börjar 1.4.2001 eller senare. På moderskapsledigheter som börjar tidigare iakttas de bestämmelser i AKTA 2000 som var i kraft 31.1.2001.

Bitjänstinnehavare har fortfarande inte rätt till lön för moderskapsledighet (§ 10 mom. 3).

## 6

## FÖRTROENDEMÄN

Under avtalsperioden träder den nya arbetsavtalslagen i kraft, enligt vilken arbetsgivaren får säga upp förtroendemannens arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl endast ifall förtroendemannens arbete upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkeskunskap eller som annars är lämpligt, eller omskola honom på det sätt som avses i lagen. Samtycke av majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger däremot inte arbetsgivaren rätt att säga upp förtroendemannen av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl. Vid uppsägning på grunder som beror på arbetstagaren förutsätts, i tillägg till de allmänna uppsägningsgrunderna, att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke till uppsägningen. Vid hävning av arbetsavtal krävs inte ovan nämnda samtycke.

Uppsägningsgrunderna i kap. VII § 7 mom. 3 i AKTA 2000 skulle således stå i strid med den nya arbetsavtalslagen när denna träder i kraft. Bestämmelserna om uppsägningsgrunder är s.k. tvingande rätt, vilket betyder att det inte går att komma överens om annat till nackdel för arbetstagaren. Av denna anledning har bestämmelsen i § 7 mom. 3 om grunderna för uppsägning av förtroendeman ändrats så att uppsägningsgrunderna tas direkt ur den arbetsavtalslag som gäller vid respektive tidpunkt. På motsvarande sätt bestäms uppsägningsgrunderna för förtroendeman i tjänsteförhållande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (§ 8 mom. 2 i gällande lag). Den bestämmelse om grunderna för uppsägning av förtroendeman som ingår i anställningstrygghetslagen motsvarar uppsägningsgrunderna i § 7 mom. 3 i AKTA 2000.

Saipio

21.12.2000

7

**OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING, UTREDNINGSFÖRFARANDE  
SAMT ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE**

Bestämmelserna om uppsägningsgrunder som beror på arbetstagaren samt därtill hörande bestämmelser om förfarande (§ 5–8 och § 10 i AKTA 2000) har slopats. Slopandet beror dels på den nya arbetsavtalslagen, eftersom lagens beskrivning av uppsägningsgrunder som beror på arbetstagaren är mer ingående än motsvarande bestämmelse i gällande lag och av annan ordalydelse än den i AKTA 2000. Uppsägningsgrunderna är, som ovan redan nämntes, s.k. tvingande lagstiftning, vilket innebär att man inte på ett giltigt sätt kan komma överens om andra grunder än dessa till nackdel för arbetstagaren. För att undvika tolkningssvårigheter har uppsägningsgrunder som beror på arbetstagaren slopats i avtalet.

Förändringen innebär alltså att grunderna för uppsägning av arbetstagare bestäms i enlighet med den arbetsavtalslag som gäller vid respektive tidpunkt, och att konflikter som gäller uppsägningsgrunder (uppsägning som beror på arbetstagaren likaväl som uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsskäl) i sista hand avgörs av tingsrätten och inte av arbetsdomstolen. Tvister om grunderna för uppsägning av tjänsteinnehavare avgörs liksom tidigare i förvaltningsrättslig lagskipningsordning.

Uppsägningstiderna har ändrats i enlighet med den nya arbetsavtalslagen (§ 5 mom. 1 och 2).

Bestämmelserna om att anställningen upphör p.g.a. beviljande av rehabiliteringsstöd för viss tid och att anställningen fortsätter efter att rehabiliteringsstödet upphör om arbetstagaren återfår arbetsförmågan (§ 11 mom. 1 och 2) har slopats i avtalet. Motiveringen till att bestämmelserna slopats är att den förstnämnda bestämmelsen i vissa fall kunde ha stridit mot arbetsavtalslagens tvingande bestämmelser om uppsägningsgrunder.

Detta innebär således att en arbetstagares anställning inte upphör automatiskt även om Kommunernas pensionsförsäkring beviljat rehabiliteringsstöd för viss tid. Arbetsgivaren måste göra en separat bedömning av om det föreligger arbetsavtalslagenlig grund för uppsägning, och uppsägningen måste ske med iakttagande av de uppsägningstider som fastställs i AKTA och de förfaranden som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Arbetstagaren beviljas oavlönad tjänstledighet för den tid för vilken rehabiliteringsstöd beviljats, ifall grund för uppsägning saknas eller arbetsförhållandet fortsätter trots att det finns grund för uppsägning. Eftersom man slopat bestämmelsen om att anställningen upphör p.g.a. rehabiliteringsstöd för viss tid, har man även slopat bestämmelsen om att anställningen fortsätter efter det att rehabiliteringsstödet för viss tid har upphört (§ 11 mom. 2 i AKTA 2000).

De nya bestämmelserna träder utan undantag i kraft 1.2.2001. Det innebär m.a.o. att en anställning som inte av arbetsgivaren på behörigt sätt

Saipio

21.12.2000

före 1.2.2001 konstaterats ha upphört p.g.a. beviljande av rehabiliteringsstöd för viss tid enligt de bestämmelser som gällde fram till 31.1.2001, där- efter endast kan sägas upp med iakttagande av uppsägningsgrunderna och förfarandena i den arbetsavtalslag som gäller vid respektive tidpunkt samt med iakttagande av uppsägningstiderna enligt AKTA.

På motsvarande sätt bör en arbetstagare vars anställning konstaterats ha upphört p.g.a. beviljandet av rehabiliteringsstöd för viss tid, och som åter- fått sin arbetsförmåga, före 1.2.2001 visa ett godtagbart läkarintyg över sin arbetsförmåga, för att arbetsgivaren skall vara skyldig att ordna arbete för honom på det sätt som förutsätts enligt bestämmelserna i AKTA 2000.

## 8 LÖNESÄTTNINGSBILAGORNA 4 OCH 7

I lönesättningsbilagorna har man slagit ihop vissa lönesättningspunkter, vilket har lett till ändring av några lönesättningspunkter.

	Gammal lönesättningspunkt	Ny lönesättningspunkt
<b>BILAGA 4</b>		
Föreståndare vid specialdaghem med färre än 60 platser	04PKO013	04PKO011
Sysselsättningsverksamhet, övriga yrkesuppgifter, A	04VIR02A	04VIR020
Sysselsättningsverksamhet, övriga yrkesuppgifter, B	04VIR02B	04VIR020
Basserviceuppgifter inom social- och hälsovården, A	04PER01A	04PER010
Basserviceuppgifter inom social- och hälsovården, B	04PER01B	04PER010
<b>BILAGA 7</b>		
Basserviceuppgifter inom övriga sektorer	07PER020	07PER010

## 9 BILAGA 8 (Anvisning om individuellt tillägg)

Anvisningen om individuellt tillägg, som har karaktären av rekommendation, är helt omskrivet. Ändringarna har inte märkts ut med streck i marginalen.

## 10 BILAGA 13 (Familjedagvårdare)

Utöver de ändringar som nämns i bilaga 1 har direktivet om tillämpningen av löneskalorna och beviljande av semester kompletterats.