

TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL
OM ÄNDRING AV BESTÄMMELSERNA OM PARTIELL VÅRDLEDIGHET
OCH UPPSÄGNINGSTIDER I DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE-
OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2003–2004

I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet 2003–2004 ändras kapitel V § 13 (rätt till partiell vårdledighet) och § 14 mom. 2 (förutsättningarna för partiell vårdledighet samt beviljande av den) samt kapitel IX § 5 (uppsägningstider) enligt bilagorna till detta protokoll. Ändringen träder i kraft omedelbart.

Helsingfors den 4 november 2003

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

AKAVA-OS RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH GRUNDSERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF

BILAGOR Kap. V Tjänst-, arbets- och familjeledigheter § 13 och § 14 mom. 2
 Kap. IX Ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande § 5

KAP. V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

§ 13 Rätt till partiell vårdledighet

Tjänsteinnehavare

En tjänsteinnehavare har rätt att få oavlönad partiell vårdledighet för att sköta sitt eget barn eller något annat barn som varaktigt bor i samma hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. lagen om grundläggande utbildning (628/1998), gäller rätten till partiell vårdledighet till utgången av barnets tredje läsår.

Tillämpningsdirektiv

Anställningsvillkoren, till exempel lön och arbetstid, för den som har partiell vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna om deltidsarbete.

Om en tjänsteinnehavare har beviljats partiell vårdledighet för perioden 2.1–31.12 och tar ut semester i t.ex. juli, betalas för semestertiden som semesterlön den deltidslön som vid semesterns början utgjorde lönebetalningsgrund. Om tjänsteinnehavaren i exemplet har haft sjukledigt t.ex. hela februari, betalas deltidslön för sjukledighetstiden.

Bestämmelser om partiell vårdledighet för arbetstagare finns i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

§ 14 Förutsättningarna för partiell vårdledighet samt beviljande av den

Tjänsteinnehavare

mom. 2 För att en tjänsteinnehavare skall få partiell vårdledighet förutsätts dessutom att han eller hon under de senaste **12** månaderna varit anställd hos samma kommun eller samkommun i minst **6** månader. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ha partiell vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsdirektiv

Enligt bestämmelsen är det i varje fall möjligt att båda föräldrarnas vårdledighetsperioder infaller under samma tidsperiod, till exempel så att den ena föräldern sköter barnet under förmiddagar och den andra under eftermiddagar, eller att föräldrarna turas om att sköta barnet varannan dag, dock under förutsättning att föräldrarna inte har partiell vårdledighet samtidigt.

KAPITEL IX
OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING
OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 5 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 anställde 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.
