

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a vibrant, abstract, swirling pattern of colors including red, green, yellow, and blue, creating a sense of motion and depth.

**KT**

# **Kommunala arbetstagare**

**ANSTÄLLNINGSHANDBOK FÖR CHEFER**



# **Kommunala arbetstagare – Anställningshandbok för chefer**

*Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT  
Helsingfors 2021*

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Femte reviderade upplagan

Nätpublikation ISBN 978-952-7465-04-2

Bilder:

Eeva Anundi

Hanna-Kaisa Hämäläinen, s. 85

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Andra linjen 14

00530 HELSINGFORS

tfn 09 771 3000

kt.fi

## TILL LÄSAREN

**D**enna handbok behandlar kommunala arbetstagares anställningsförhållanden. Det finns också en motsvarande handbok om kommunala tjänsteinnehavare. Handbokens innehåll har förhandlats fram med arbetstagar- och tjänsteinnehavarorganisationerna, och parterna har enats om innehållet.

Handboken tar upp de viktigaste frågorna kring anställningsförhållandets uppkomst och upphörande, permitteringar samt arbetsgivarnas och arbetstagarnas viktigaste rättigheter och skyldigheter.

Handboken baserar sig på gällande lagstiftning, förarbetena till lagstiftningen, rättslitteratur och de kommunala kollektivavtalen.

Denna handbok ersätter KT:s tidigare publikation med samma namn.

*Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT*



# Innehåll

<b>1 Anställningens början</b>	<b>10</b>
1.1 Arbetsavtals- eller tjänsteförhållande	10
1.2 Anställning i arbetsavtalsförhållande	10
1.3 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar	12
1.4 Arbetsavtalets längd	12
1.5 Arbetsavtal för viss tid	12
1.5.1 Visstidsanställningens längd och innebörd	12
1.5.2 Grunder för visstidsavtal	13
1.5.3 Visstidsanställning utan grund	17
1.5.4 Upprepade avtal för viss tid	18
1.5.5 Tyst förlängning av visstidsanställning	18
1.5.6 Förmåner som är beroende av anställningens längd	18
1.6 Arbetsavtalets form och information om de centrala anställningsvillkoren	19
1.6.1 Arbetsavtalets form	19
1.6.2 Information om de centrala anställningsvillkoren	19
1.7 Uppvisande av läkarintyg	21
1.8 Kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn	21
1.9 Arbetsavtal med person under 18 år	22
1.10 Prövotid	22
<b>2 Arbetsgivarens skyldigheter</b>	<b>24</b>
2.1 Allmän förpliktelse	24
2.2 Diskrimineringsförbud och likabehandling	24
2.3 Skyldigheter enligt jämställdhetslagen	26
2.3.1 Allmänt förbud mot diskriminering	27
2.3.2 Diskriminering i arbetslivet	28
2.3.3 Diskriminering vid uttagning till en uppgift eller utbildning	28
2.3.4 Diskriminering på grund av graviditet e.d.	29

2.3.5	Lönediskriminering	29
2.3.6	Diskriminering vid uppsägning eller permittering	31
2.4	Skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete	31
2.5	Information om lediga platser	31
2.6	Överlåtelse av rörelse	31
2.6.1	Begrepp och förutsättningar	31
2.6.2	Rättigheter och skyldigheter	32
2.7	Integritetsskydd	33
2.7.1	Relevanskrav	35
2.7.2	Insamling av personuppgifter	35
2.7.3	Uppgifter om hälsotillståndet	36
2.7.4	Behandling av uppgifter om narkotikabruk	36
2.7.5	Allmänna skyldigheter i fråga om integritetsskydd i arbetslivet	39
2.8	Arbetarskydd	40
2.9	Lönespecifikation	40
2.10	Arbetstagarens rätt till ledighet för förtroendeuppdrag	40

### **3 Arbetstagarens skyldigheter och ansvar .....42**

3.1	Skyldighet att utföra arbetet omsorgsfullt	42
3.2	Arbetstagarens uppgifter och ändring av dem	42
3.3	"Bisyssla" och konkurrerande verksamhet	42
3.4	Skadeståndsskyldighet	44
3.5	Straffrättsligt ansvar	44

### **4 Permittering .....45**

4.1	Definition	45
4.2	Permittering enligt överenskommelse	45
4.3	Arbetsgivaren permitterar ensidigt	47
4.3.1	Permitteringsgrunder	47
4.3.1.1	Skyldighet att erbjuda annat arbete	48
4.3.1.2	Skyldighet att ta emot annat arbete	48
4.3.1.3	Skyldighet att ordna utbildning	49
4.3.2	Permittering av en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig	49



4.3.3	Permitteringens längd	49
4.3.4	Permitteringsförfarande	51
4.3.4.1	Samarbetsförfarande	51
4.3.4.2	Ordningföljden vid reducering av arbetskraften	52
4.3.4.3	Meddelande och intyg om permittering	52
4.3.4.4	Ingen skyldighet att meddela om permittering	53
4.3.5	Permitteringens början och slut	53
4.3.6	Meddelande om att arbetet återupptas	54
4.3.7	Annat arbete under permitteringstiden	54
4.3.8	Bostad under permitteringstiden	54
4.4	En permitterad arbetstagare säger upp sig eller blir uppsagd	54
4.4.1	Arbetstagaren säger upp sig	54
4.4.2	Arbetsgivaren säger upp arbetstagaren	54
4.4.3	Ersättning	55
4.5	Permittering av en uppsagd arbetstagare	55
4.6	Särskilda permitteringssituationer	55
4.6.1	Permittering och arbetsledighet infaller samtidigt	55
4.6.2	Permitteringen återkallas	56
4.6.3	Permitteringen skjuts upp	56
4.6.4	Permitteringen avbryts	57
4.7	Ersättning för ogrundad permittering	57

## **5 Ombildning till deltidsanställning .....58**

5.1	Ombildning till deltidsanställning (ensidigt beslut av arbetsgivaren)	58
5.1.1	Grund för ombildning till deltid	58
5.1.2	Förfarande	58
5.1.2.1	Samarbetsförfarande	58
5.1.2.2	Övergång till deltid	60
5.1.2.3	Skyldighet att erbjuda merarbete	60

## **6 Arbetsavtal för viss tid upphör .....61**

6.1	Den överenskomna tiden går ut	61
6.1.1	Grund för upphörande	61

6.1.2	Tyst förlängning av visstidsanställning.....	63
6.2	Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal under prøvotid.....	63
6.3	Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal.....	63
6.4	Tidsbegränsat arbetsavtal anses hävt.....	63

## **7 Arbetsavtal som gäller tills vidare upphör..... 64**

7.1	Hävning av arbetsavtalet under prøvotid.....	64
7.1.1	Hävning under prøvotid.....	64
7.1.2	Hävningsförfarande.....	64
7.1.2.1	Hörande av arbetstagaren.....	66
7.1.2.2	Meddelande om hävning.....	66
7.1.2.3	Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren.....	66
7.1.3	Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling.....	66
7.1.4	Ersättning för ogrundad hävning under prøvotid.....	66
7.2	Uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare.....	67
7.2.1	Allmänt.....	67
7.2.2	Arbetstagaren säger upp sig.....	67
7.2.3	Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren ..	67
7.2.3.1	Uppsägningsgrunder.....	67
7.2.3.2	Uppsägningsförfarande.....	72
7.2.3.3	Försummelse att iaktta uppsägningstid.....	74
7.2.3.4	Ersättning för ogrundad uppsägning.....	74
7.2.3.5	Förhandlingsförfarande.....	75
7.2.3.6	Tid för väckande av talan vid allmän underrätt samt domstolsbehandling .....	75
7.2.4	Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.....	76
7.2.4.1	Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.....	76
7.2.4.2	Uppsägningsförfarande och handlingsplan.....	78
7.2.4.3	Förhandlingsförfarande och tid för väckande av talan.....	82
7.2.4.4	Återanställning.....	83
7.2.4.5	Ersättningsskyldighet vid ogrundad uppsägning.....	83
7.2.5	Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse.....	83
7.2.6	Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare.....	83
7.3	Hävning av arbetsavtal.....	84
7.3.1	Hävningsgrund.....	84

7.3.2	När hävningsrätten förfaller.....	86
7.3.3	Hävningsförfarande.....	87
7.3.4	Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling.....	88
7.3.5	Ersättning för ogrundad hävning.....	88
7.4	Arbetsavtalet anses hävt.....	88
7.4.1	Grunden för att ett arbetsavtal ska anses hävt.....	88
7.4.2	Arbetsavtalet anses inte längre hävt.....	90
7.5	Upphävande av arbetsavtalet för en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.....	90
<b>8</b>	<b>Pensionering.....</b>	<b>91</b>
<b>9</b>	<b>Arbetsintyg.....</b>	<b>92</b>
	<b>BILAGA Skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållande.....</b>	<b>93</b>

#### FÖRKORTNINGAR I HANDBOKEN

KomL	Kommunallagen (410/2015)
KomTjL	Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003)
ArbAvtL	Arbetsavtalslagen (55/2001)
SamarbL	Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
AKTA	Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2020–2021
UKTA	Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal 2020–2021

Med kommun avses i handboken också samkommun.

# Anställningens början

## 1.1 Arbetsavtals- eller tjänsteförhållande

Enligt kommunallagen står kommunens anställda i tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till kommunen.

Tjänster inrättas för befattningar där offentlig makt utövas. Om offentlig makt inte utövas i en befattning, anställs personen i arbetsavtalsförhållande. Offentlig makt utövas bland annat i uppgifter där den anställda med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt beslutar om en annans fördel, rätt eller skyldighet eller utfärdar förelägganden som är förpliktande för en annan. Också till exempel föredragning i den kommunala beslutsprocessen är utövning av offentlig makt.

Med ett arbetsavtal avses ett avtal genom vilket arbetstagaren förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka (arbetsledningsrätt). I praktiken innebär detta att arbetstagaren är skyldig att iakttä de anvisningar som arbetsgivaren ger inom ramen för sina befogenheter. Med stöd av sin arbetsledningsrätt kan arbetsgivaren bestämma hur, var och när arbetet ska utföras.

Arbetsgivaren har också rätt att övervaka både arbetet och kvaliteten på resultatet. Arbetsgivarens befogenheter kan begränsas av till exempel en bestämmelse i lagen, kollektivavtalet eller arbetsavtalet.

Arbetsavtalet är ett obligationsrättsligt avtal och ett viktigt medel när det gäller att ställa villkor för anställningen. Utgångspunkten är att ingendera parten ensidigt kan ändra villkoren utan berättigande enligt lag eller till exempel kollektivavtal.

Tjänste- och arbetsavtalsförhållanden skiljer sig fortfarande från varandra, trots att man har försökt minska olikheterna. Skillnaderna mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden framgår av bilagan till handboken.

## 1.2 Anställning i arbetsavtalsförhållande

För anställning i arbetsavtalsförhållande finns inga motsvarande bestämmelser om ansökningsförfarande som det finns för anställning i tjänsteförhållande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Varje kommun kan därför självständigt besluta om vilka förfaranden som

## KAPITEL 1

### ANSTÄLLNINGENS BÖRJAN

#### Gällande bestämmelser

Kommunens anställda	KomL 87 §
Arbetsavtal	ArbAvtL 1 kap. 1 §
Anställningens längd	ArbAvtL 1 kap. 3 och 3 a §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §
Formfrihet samt meddelande om villkoren i anställningsförhållandet	ArbAvtL 1 kap. 3 §, 2 kap. 4 § och 13 kap. 11 § samt L om unga arbetstagare, 3 §
Kontroll av brottslig bakgrund	Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)
Omyndigs arbetsavtal	ArbAvtL 1 kap. 6 §, L om unga arbetstagare
Prövotid	ArbAvtL 1 kap. 4 §
Arbetstagarens skyldigheter	ArbAvtL 3 kap.
Konkurrerande verksamhet	ArbAvtL 3 kap. 3 §
Arbetsgivarens skyldigheter	ArbAvtL 2 kap.
Arbetsledningsrätt	AKTA kap. I § 5, ArbAvtL 1 kap. 1 § och 3 kap. 1 §, TIM-AKA § 3 mom. 1
Anställningens början	AKTA kap. I § 6, TIM-AKA § 3 mom. 4
Uppvisande av läkarintyg	AKTA kap. I § 9, TIM-AKA § 3 mom. 3
Skadeståndsskyldighet	SkadeståndL 4 kap.
Straffrättsligt ansvar	SL 40 kap. 12 §

ska användas. Vid anställning i arbetsavtalsförhållande bör man ändå beakta bland annat det som längre fram i handboken sägs om förbud mot diskriminering (punkt 2.2 på sidan 21) och skyldigheter enligt jämställdhetslagen (punkt 2.3 på sidan 26).

### 1.3 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Ett arbetsavtalsförhållande börjar då arbetsavtal ingås. Arbetsavtalet är ett bindande avtal. Avtalet förpliktar bland annat arbetsgivaren att ta arbetstagaren i arbete och arbetstagaren att infinna sig i arbetet den dag som anges i arbetsavtalet, om inte arbetsavtalet innan dess har sagts upp eller hävts på tillbörligt sätt.

De rättigheter som hör till anställningen börjar den dag då arbetstagaren inleder det arbete som anges i arbetsavtalet. Detta gäller också i sådana fall då det mellan att arbetsavtalet ingås och arbetet verkligen inleds förflyter en längre tid, till exempel flera veckor.

En arbetstagare kan till exempel enligt arbetsavtalet ha anställts från och med den första dagen i en kalendermånad. Första dagen i kalendermånaden kan ändå vara en sådan helg- eller högtidsdag eller annan dag som inte är ordinarie arbetsdag. För en månadsavlönad arbetstagare anses rätten till lön trots detta börja från första dagen i månaden, förutsatt att arbetstagaren inleder arbetet den första ordinarie arbetsdagen efter de nämnda dagarna och dessa

dagar inte ingick i den föregående arbetstagarens anställningsförhållande.

Begäran om intyg över narkotikatest vid anställning behandlas i punkt 2.7.4 på sidan 36.

## 1.4 Arbetsavtalets längd

Arbetsavtalet kan gälla

- tills vidare (s.k. fast anställning) eller
- för viss tid.

Ett arbetsavtalsförhållande som gäller tills vidare är inte tidsbegränsat på förhand. Ett arbetsavtalsförhållande som ingåtts för viss tid upphör däremot utan uppsägning och uppsägningstid när den avtalade tiden gått ut. Enligt arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Huvudtypen för arbetsavtal är sålunda avtal som gäller tills vidare. Avtal för viss tid kan ingås endast om det finns en lagenlig grund för detta.

## 1.5 Arbetsavtal för viss tid

### 1.5.1 Visstidsanställningens längd och innebörd

#### ■ Visstidsanställningens längd

Tidsbegränsning i ett arbetsavtal kan uttryckas på olika sätt. Det kan vara fråga om

- en bestämd tidsperiod (t.ex. 1.3–30.4)
- ett visst arbete (t.ex. storstädning, renovering)
- en tidsbegränsning som framgår av syftet med avtalet (t.ex. vikarie för en sjukledig arbetstagare).

I lagen finns ingen uttrycklig bestämmelse om för hur lång tid ett arbetsavtal för viss tid kan ingås i situationer där det finns en laglig grund för visstidsanställning. Klart är i varje fall att avtalet kan ingås för högst den tid då det finns en grund för anställning för viss tid.

I allmänhet ingås avtalet för den tid då arbets- tagaren behövs för ett arbete. Om till exempel en ordinarie arbetstagare är ledig i 10 månader och arbetsgivaren har för avsikt att anställa en vikarie för hela den tiden kan det inte anses be- fogat att ingå flera tidsbegränsade arbetsavtal på 1–2 månader efter varandra. Om vikarien däremot inte behövs för hela den tid då den ordinarie arbetstagaren är frånvarande kan vika- riens arbetsavtal ingås för en kortare tid, dvs. endast för den tid då man faktiskt behöver en vikarie. Likaså kan vikariens arbetsavtal ingås för en kortare tid än den ordinarie arbetstagarens frånvaro om man inte på förhand säkert kan veta hur länge vikarien behövs eller om man av ekonomiska orsaker inte kan anställa vikarien för hela frånvaron, trots att det skulle behövas.

#### ■ Visstidsanställningens innebörd

- Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut.
- I arbetsavtalet kan arbetsgivaren och arbets- tagaren ändå separat avtala om ett sådant uppsägningsvillkor att det tidsbegränsade arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden om inte någondera parten säger upp avtalet före det. Arbetsgivaren ska ändå vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta lagenliga uppsägnings-

grunder samt lag- eller kollektivavtalsenliga uppsägningstider och uppsägningsför- faranden. Också arbetstagaren ska iaktta uppsägningstiden när han eller hon säger upp sig.

- Om ett tidsbegränsat arbetsavtal ingåtts för mer än fem år, kan både arbetsgivaren och arbetstagaren efter fem år från det att avtalet ingåtts säga upp avtalet på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.
- Arbetsgivaren kan permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetsgivaren medan anställningen varar avtalar med arbetstagaren om en permittering för viss tid eller om den visstidsanställda är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren.

#### 1.5.2 Grunder för visstidsavtal

I den gällande arbetsavtalslagen finns ingen förteckning över grunder för tidsbegränsade arbetsavtal. Vid bedömningen av en grundad anledning beaktas ändå de exempel på grunder som nämns i förarbetena till lagen:

- arbetets art
- vikariat
- praktik
- någon annan jämförbar omständighet
- någon annan grund som anknyter till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras.

En grundad anledning behövs för tidsbegrän- sade arbetsavtal för att det inte genom arbets-

avtalets längd ska vara möjligt att kringgå den anställningstrygghet som är förknippad med avtal som gäller tills vidare. Det kan inte anses tillåtet att använda tidsbegränsade arbetsavtal om arbetsgivaren har ett konstant behov av arbetskraft för arbetet i fråga. Å andra sidan sägs det i regeringspropositionen att användningen av avtal för viss tid inte ska begränsas när det finns en i lagen avsedd grundad anledning att ingå visstidsavtal.

Upprepade avtal för viss tid förutsätter att det finns en grundad anledning för varje avtal. Det är inte fråga om förbjuden upprepning av avtal för viss tid om arbetsgivaren till exempel erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett tidsbegränsat avtal. Å andra sidan förutsätts det att arbetsgivaren inte med upprepade tidsbegränsade avtal försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, finns det ingen grundad anledning att ingå flera på varandra följande tidsbegränsade avtal för samma arbete.

När behovet av arbetskraft blivit permanent har arbetsgivaren inte längre rätt att fortsätta avtalsförhållandet i form av ett visstidsavtal. I situationer där flera arbetsavtal ingåtts för viss tid efter varandra ska frågan om hur permanent behovet av arbetskraft är avgöras utifrån antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar. Om antalet visstidsavtal som ingåtts upprepade gånger i följd eller med korta intervall eller avtalens

sammanlagda längd visar att behovet av arbetskraft blivit permanent, är det inte längre tillåtet att använda tidsbegränsade avtal för samma arbetsuppgifter. (Se till exempel HD 2015:64 och HD 2015:65.)

#### ■ **Arbetets art**

Ett tidsbegränsat avtal är motiverat när det är fråga om utförande av ett visst arbete eller en viss arbetshelhet eller ett kortvarigt arbete som arbetsgivaren inte fortgående låter utföra. Avgörande kan då vara bland annat om arbetsgivaren på grund av verksamhetens omfattning har möjlighet att fortgående låta utföra vissa arbeten som i sig kan anses vara fristående eller självständiga och å andra sidan om arbetet kräver speciell yrkesskicklighet som de fast anställda arbetstagarna inte har eller om arbetsgivaren i allmänhet inte låter utföra sådant arbete.

Tidsbegränsade avtal kan också användas i säsongsbetonade arbeten. Ett arbete betraktas som säsongsbetonat om det utförs endast under en viss tid av året eller om arbetsmängden väsentligt ökar under vissa förutsebara perioder. Till exempel park- och trädgårdsarbete kan vara arbeten av detta slag. Arbetet kan också betraktas som säsongsbetonat om behovet av tillfällig arbetskraft är tämligen kortvarigt.

I motiveringen till lagen sägs att om arbetsgivaren upprepade gånger låter utföra arbete under till exempel nio till tio månader om året, kan arbetet inte anses vara säsongsbetonat. Vid prövning av rätten att ingå avtal för viss tid ska enligt



regeringspropositionen då beaktas ”huruvida arbetsgivaren har möjlighet att bland annat med hjälp av en omorganisering av arbetet eller en differentiering av semestertiderna erbjuda arbetstagarna annat arbete för den kvarstående korta intervallen eller att i arbetsavtalet komma överens om ett kortvarigt avbrott i arbetet och lönebetalningen”. Ett avtal om att avbryta arbetet och lönebetalningen kan till exempel bestå av ett arbetsavtal som gäller deltidsarbete, enligt vilket deltiden realiserar på årsnivå så att arbetet och lönebetalningen avbryts under en viss tid på året, då arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete enligt arbetsavtalet på grund av en omständighet som arbetsgivaren känner till redan då arbetsavtalet ingås. (Se Arbetsdomstolen TT 2003:52.) I rättsfallet hade arbetsavtalen ingåtts tills vidare och det nämnda villkoret hade fogats till avtalen.

#### ■ Vikariat

En vanlig situation som ger anledning till arbetsavtal för viss tid är att en vikarie anställs för en ordinarie arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är frånvarande till exempel på grund av sjukledighet, familjeledighet, studieledighet eller semester. Även om vikariatet beror på att någon anställd tillfälligt är frånvarande, behöver en arbetstagare som kommer utifrån inte nödvändigtvis utföra precis samma arbete som den som är ledig. Arbetsgivaren kan omfördela arbetet genom interna vikariatsarrangemang.

Arbetsgivarens behov av extra arbetskraft bör ändå i grund och botten bero på någon arbetstagares frånvaro.

Vikariatet ska specificeras genom angivelse av den frånvarande ordinarie arbetstagaren och hans eller hennes arbetsuppgifter.

#### ■ Praktik

Ett arbetsavtal för viss tid kan också ingås för praktik. Med praktik avses bland annat sådan arbetspraktik som ingår i officiella utbildningsprogram eller i bestämmelser om elevantagning (t.ex. läroavtalsutbildning, se 70 § i lagen om yrkesutbildning samt 16 och 17 § i förordningen om yrkesutbildning). Praktiken kan också utföras utan anställningsförhållande mellan praktikanter och arbetsgivaren (se t.ex. 71 § i lagen om yrkesutbildning).

#### ■ Annan jämförbar omständighet eller annan grundad anledning som anknyter till kommunens verksamhet eller det arbete som ska utföras

Detta slag av grunder övervägs från fall till fall. Inom vissa branscher kan en instabil efterfrågan, som beror på att verksamheten just inletts, för en tid utgöra en grundad anledning att ingå tidsbegränsade arbetsavtal. När efterfrågan stabiliserats finns det däremot inte längre någon grundad anledning att ingå avtal för viss tid. Det arbete som erbjuds kan ibland vara osäkert i den bemärkelsen att man inte på förhand kan förutse behovet av arbetskraft, till exempel om antalet kunder eller elever varierar och är svårt att uppskatta på förhand.

Osäkerhet om förutsättningarna för och möjligheterna till sysselsättning kan också uppstå när en enhet håller på att genomgå omorganiseringar.



## TRE AV FYRA KOMMUNALT ANSTÄLLDA HAR ETT ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE

År 2020 arbetade 422 000 personer i kommunsektorn. Av dem var tre fjärdedelar (73 %), omkring 309 000 personer, anställda i arbetsavtalsförhållande.

## ANSTÄLLDA I ARBETSAVTALS- FÖRHÅLLANDE INOM OLIKA AVTALSOMRÅDEN

Avtalsområde	Andelen anställda i arbetsavtalsförhållande
AKTA	91 %
UKTA	3 %
Tekniska sektorn	64 %
Läkarna	8 %
Timavlönade	100 %

*Källa: Statistikcentralen, oktober 2020*

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, kan detta ge anledning till ett tidsbegränsat arbetsavtal.

#### ■ **Arbetstagarens egen begäran**

Om ett arbetsavtal ingås för viss tid på arbetstagarens begäran behövs ingen annan orsak. Arbetstagarens begäran om ett tidsbegränsat arbetsavtal kan grunda sig på vilka personliga skäl som helst. I den punkt i arbetsavtalet som gäller grunden för visstidsanställning finns det skäl att uttryckligen ange att visstidsanställningen grundar sig på arbetstagarens egen begäran. Även om arbetstagaren senare skulle komma på andra tankar förblir arbetsavtalet tidsbegränsat tills den utsatta tiden går ut, om inte parterna separat kommer överens om något annat.

#### ■ **Visstidsanställning med stöd av lag**

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan också basera sig på lag. Speciallagstiftning som möjliggör detta finns åtminstone inom småbarnspedagogiken, socialvården och undervisningsväsendet. En person kan anställas för viss tid i arbetsuppgifter enligt sådan lagstiftning när förutsättningarna i speciallagstiftningen uppfylls. Om det till exempel inte står att finna någon person som har lagstadgad behörighet som lärare inom småbarnspedagogik eller som barnskötare, kan man för högst ett år i sänder anställa en person som på basis av genomförda studier har tillräckliga förutsättningar och den skicklighet som krävs för att sköta arbetsuppgifterna.

#### ■ **Arbetsavtal för viss tid med långtidsarbetslös person**

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor räknas inte som avbrott i arbetslösheten.

Den maximala längden på visstidsanställningen är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första visstidsavtalet började löpa. Sammanlagt får dessa anställningar inte överskrida ett år.

#### **1.5.3 Visstidsanställning utan grund**

Ett arbetsavtal som på arbetsgivarens initiativ ingåtts för viss tid utan grundad anledning ska enligt arbetsavtalslagen anses gälla tills vidare. För att anställningen ska upphöra på ett lagligt sätt måste arbetsavtalet då sägas upp eller hävas. (En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan laglig grund har däremot rätt att få ersättning, men tjänsteförhållandet övergår inte till att gälla tills vidare.) Huruvida en tidsbegränsning är lagenlig avgörs i sista hand i domstol.

Grundade anledningar att ingå arbetsavtal för viss tid är inte till exempel

- att löneutgifterna för befattningen har budgeterats för en viss tid eller
- att organisationen tillämpar ett förfarande där nyanställningar kräver rekryteringstillstånd,

om det inte finns en godtagbar grund för visstidsanställning enligt lagen.

#### **1.5.4 Upprepade avtal för viss tid**

Även om det första tidsbegränsade arbetsavtal som ingåtts utan grundad anledning anses gälla tills vidare, innehåller lagen dessutom ett uttryckligt förbud mot att upprepade gånger i följd ingå arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. Enligt arbetsavtalslagen ska alltså också på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid anses gälla tills vidare. Om arbetsgivaren däremot har en grundad anledning att ingå ett nytt arbetsavtal för viss tid finns det inget hinder för att ingå ett sådant avtal.

Det är inte fråga om förbjuden upprepning av avtal för viss tid om arbetsgivaren till exempel erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett visstidsavtal. Förutsättningen är då att arbetsgivaren inte med upprepade visstidsavtal försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, finns det inte någon lagenlig grundad anledning för upprepade visstidsavtal i samma arbete, även om det skulle finnas en grundad anledning för varje enskilt arbetsavtal.

#### **1.5.5 Tyst förlängning av visstidsanställning**

Om arbetsgivaren låter arbetstagaren fortsätta arbetet efter att ett visstidsavtal löpt ut och man inte kommit överens om en ny tidsbegränsad arbetsperiod innan den utsatta tiden gått ut, anses anställningen ha övergått till att gälla tills vidare.

#### **1.5.6 Förmåner som är beroende av anställningens längd**

Om anställningen grundar sig på fristående tidsbegränsade arbetsavtal som följer på varandra utan avbrott betraktas anställningen som fortlöpande. (Se AKTA kap. I § 8.)

Dessutom föreskriver arbetsavtalslagen att om flera arbetsavtal för viss tid har ingåtts efter varandra utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms. Till exempel intjäningen av semester och löneförmåner som grundar sig på anställningens längd bestäms på samma sätt som i ett anställningsförhållande som fortgått utan avbrott. För avbrottstider, då inget arbetsavtal varit i kraft, betalas ingen lön och ingen semester tjänas in. Även om anställningen anses fortgå utan avbrott med tanke på förmånerna, ändras tidsbegränsade avtal inte till avtal som gäller tills vidare, om det funnits en lagenlig grund att ingå avtal för viss tid.

Längden på ett "kort avbrott" definieras inte i lagen. I syfte att förhindra att bestämmelsen kringgås har det inte ansetts ändamålsenligt att fastställa exakt hur långa avbrott det kan vara fråga om. Avbrottets längd ska avgöras från fall till fall när de anställningsförmåner som grundar sig på anställningens längd blir aktuella.

Genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan man ändå avvika från denna bestämmelse i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Man kan då till exempel avtala om den exakta längden på ett

kort avbrott. I de kommunala kollektivavtalen finns inga noggrannare bestämmelser om tillämpningen av 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. (Se ändå AKTA kap. 1 § 8.)

## 1.6 Arbetsavtalets form och information om de centrala anställningsvillkoren

### 1.6.1 Arbetsavtalets form

Arbetsavtalet är ett fritt formulerat avtal. Avtalet kan ingås muntligt, skriftligt eller i elektronisk form. Det är önskvärt att det görs skriftligt och så noggrant att alla faktorer som inverkar på hur anställningsvillkoren bestäms framgår. Kommunerna bör alltså i huvudsak ingå arbetsavtal skriftligt och om möjligt innan anställningsförhållandet börjar. Muntliga arbetsavtal orsakar i praktiken ofta oenighet om vad man egentligen kommit överens om.

Förtroendemannen har rätt att granska skriftliga arbetsavtal som ingås med en medlem i den organisation förtroendemannen representerar. Rätten gäller efter att det skriftliga arbetsavtalet har undertecknats.

### 1.6.2 Information om de centrala anställningsvillkoren

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala anställningsvillkoren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden om

- arbetsavtalet har ingåtts muntligt eller om de uppgifter som nämns nedan inte ingår i det skriftliga arbetsavtalet och

- anställningsförhållandet gäller tills vidare eller längre än en månad.

Informationen behöver alltså inte ges om anställningsförhållandet gäller högst en månad. För att undvika meningsskiljaktigheter lönar det sig ändå att ge information om de centrala anställningsvillkoren också vid kortvariga anställningar.

Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor har tidsbegränsade anställningar på mindre än en månad hos samma arbetsgivare, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället. Arbetsgivaren är skyldig att ge informationen endast en gång om anställningsförhållandena upprepas, såvida det inte sker förändringar i anställningsvillkoren.

Av informationen ska framgå åtminstone

- parterna i avtalet (kommunen och arbetstagaren) och hemort
- tidpunkten då arbetet inleds
- grunden för visstidsanställning och tidpunkten då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten eller omnämnande att det är fråga om ett visstidsavtal enligt 1 kap. 3 a § med en person som är långtidsarbetslös
- provotiden
- den plats där arbetet utförs (t.ex. kommunen eller ett arbetsdistrikt som består av flera

arbetsplatser på ett eller flera områden eller ett arbetsdistrikt som sträcker sig utanför kommunens område, till exempel om kommunen har organiserat verksamheten gemensamt med en eller flera andra kommuner). Om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent arbetsplats ges en utredning om de grunder enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen.

- arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter
- det kollektivavtal som tillämpas på arbetet
- grunderna för bestämning av lönen och andra ersättningar
- lönebetalningsperioden
- den arbetstid som tillämpas och i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren dessutom en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning arbetsgivaren har behov av arbetskraft
- hur semestern bestäms
- uppsägningstiden eller grunden för hur den bestäms
- i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, hur länge arbetet varar, i vilken valuta penninglön betalas, vilka ersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetstagarens huvudsakliga uppgifter kan uttryckas till exempel genom att arbetstagarens befattning eller arbetets art anges. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren är skyldig att utöver sina egentliga uppgifter också sköta andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisar.

En hänvisning till det kommunala kollektivavtal eller den lag som tillämpas på anställningen kan också gälla som information om de centrala anställningsvillkoren. Detta är lämpligt till exempel i fråga om lönen, lönebetalningsperioden, arbetstiden, semestern och uppsägningstiden eller villkoren för hur dessa bestäms. Till exempel arbetstiden, semestern och uppsägningstiden följer de kommunala kollektivavtalen.

Onödiga meningsskiljaktigheter kan undvikas genom att de centrala anställningsvillkor som nämnts här skrivs in i arbetsavtalet. I så fall behöver arbetsgivaren inte ge någon särskild skriftlig information om de centrala anställningsvillkoren.

Villkoren i arbetsavtalet kan inte ensidigt ändras utan stöd av lagstiftning eller andra bestämmelser. Arbetsgivarens rätt att ensidigt ändra anställningsvillkoren regleras i arbetsavtalslagen och gällande kollektivavtal.

När något centralt anställningsvillkor ändras ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftlig information om detta så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den lönebetalningsperiod som följer efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftningen eller kollektivavtalet ändrats.

Om arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant med avsikt eller av oaktsamhet försummar att informera om de centrala anställningsvillkoren kan böter för överträdelse av arbetsavtalslagen utdömas. Särskild vikt bör fästas vid att grunderna för visstidsanställning ska framgå av

arbetsavtalet eller den ovan nämnda informationen.

## 1.7 Uppvisande av läkarintyg

Om arbetsgivaren kräver det ska arbetstagaren visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd när anställningsförhållandet inleds. Arbetstagaren ska informeras om denna skyldighet när arbetsavtalet ingås.

Om arbetstagaren inte visar upp något läkarintyg eller läkarintyget visar att arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet upphävas, såvida förutsättningarna för upphävning uppfylls enligt arbetsavtalslagen (hävning under provotid, uppsägning eller hävning).

Också då en arbetstagare övergår till andra uppgifter ska arbetstagaren visa upp läkarintyg om arbetsgivaren kräver det. Om läkarintyget inte visas upp inom utsatt tid inhiberas övergången. Arbetsgivaren ska på förhand meddela om skyldigheten att visa upp läkarintyg och hotet om inhibering.

Skyldigheten att visa upp läkarintyg gäller inte situationer då arbetsgivaren ensidigt bestämmer att arbetstagaren ska övergå till andra uppgifter.

Läkarintyg krävs inte om en arbetstagare som redan är anställd hos kommunen övergår till likartade nya uppgifter och arbetstagaren har visat upp ett godtagbart läkarintyg när han eller hon blev anställd av kommunen.

## 1.8 Kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn

Enligt lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn är arbetsgivaren skyldig att kräva att en arbets sökande eller arbetstagare visar upp ett straffregisterutdrag innan ett arbetsavtal ingås eller personen tilldelas arbetsuppgifter som

- varaktigt och i väsentlig grad består i att utan vårdnadshavarens närvaro fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller
- på något annat sätt arbeta i personlig kontakt med minderåriga.

Syftet med lagen är att skydda minderårigas integritet och främja deras personliga säkerhet. Av straffregisterutdraget framgår om personen har dömts för en sedlighetssårande gärning, sexualbrott mot barn, sexualbrott, grovt brott mot liv eller hälsa, människohandelsbrott eller narkotikabrott. Utgående från utdraget avgör arbetsgivaren om personen är lämplig för uppgifterna.

När arbetsuppgifter som avses i lagen utannonseras ska det i platsannonseren nämnas att den som anställs ska visa upp ett straffregisterutdrag.

Straffregisterutdraget får inte vara äldre än sex månader. Om arbetet sammanlagt varar högst tre månader under en ettårsperiod behöver inget utdrag visas.

I personuppgifterna kan arbetsgivaren endast anteckna att utdraget har visats upp samt utdragets identifikationsuppgifter (personens namn och datum). Utdraget får inte kopieras och det ska omedelbart återlämnas till personen i fråga. Arbetsgivaren och övriga som deltagit i beslutsfattandet har tystnadsplikt om innehållet i utdraget.

Straffregisterutdrag kan beställas från Rättsregistercentralen, men bara personligen av den utdraget gäller.

## 1.9 Arbetsavtal med person under 18 år

En minderårig som har fyllt 15 år får som arbetstagare själv ingå, säga upp och häva sitt arbetsavtal. Vårdnadshavaren har ändå rätt att häva arbetsavtalet, om det är nödvändigt med hänsyn till den minderårigas fostran, utveckling eller hälsa.

Om inte avtalet ingås skriftligt ska arbetsgivaren på begäran av den unga arbetstagaren eller arbetstagarens vårdnadshavare ge skriftlig information om villkoren i arbetsavtalet innan avtalet ingås.

I lagstiftningen om arbetarskydd finns det bestämmelser om arbeten som är helt förbjudna eller farliga för personer under 18 år. I lagen om unga arbetstagare föreskrivs bland annat om arbetsgivarens rätt att anställa en 14-åring samt om maximal arbetstid och arbetstidens förläggning för unga, dvs. arbetstagare i åldern 15–18 år.

## 1.10 Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid på högst sex månader, som börjar när arbetet inleds. Syftet med prövotiden är att ge arbetsgivaren och arbetstagaren möjlighet att bedöma om den andra avtalsparten och arbetet motsvarar förväntningarna. Arbetsgivaren har möjlighet att under prövotiden utröna till exempel arbetstagarens yrkesskicklighet och lämplighet för arbetet och arbetsplatsen.

Under prövotiden kan vardera parten häva arbetsavtalet med omedelbar verkan. Arbetsgivaren behöver inga allmänna uppsägnings- eller hävningsgrunder enligt arbetsavtalslagen för att häva avtalet. Arbetsavtalet får ändå inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. När arbetsgivaren häver arbetsavtalet under prövotiden ska det vara fråga om en grund som har samband med arbetstagarens person och arbetsprestation och som ger arbetsgivaren anledning att anse att kraven i arbetsavtalet inte har uppfyllts.

Prövotid kan tillämpas på både visstids- och tillsvidareanställningar.

Prövotiden ska uppfylla följande förutsättningar:

- Parterna har uttryckligen avtalat om prövotid, i allmänhet i ett skriftligt arbetsavtal.
- Prövotidens längd är högst sex månader räknat från det att arbetet börjat.
- I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängningar vara högst



hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader.

- Prövotiden är ömsesidig.

Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

Om arbetsavtalet inte har hävts under prövotiden, fortsätter anställningen enligt vad som ursprungligen avtalats, dvs. tills vidare eller, vid visstidsanställning, tills den avtalade tiden går ut. Det krävs alltså inget särskilt beslut för att anställningen ska fortsätta efter prövotiden.

Om samma parter ingår flera arbetsavtal efter varandra kan prövotiden inte upprepas i det fallet att man avtalat om samma eller jämförbara arbetsuppgifter. Om arbetsavtalet däremot förnyas till följd av avsevärda förändringar i arbetstagarens arbetsuppgifter eller ställning, kan det i vissa fall vara motiverat att införa en ny prövotid. Huruvida det är rimligt att införa en ny prövotid avgörs från fall till fall.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren under en tillsvidareanställning avtalar om nya arbetsuppgifter eller en annan ställning för arbetstagaren, och avtalet innebär en avsevärd förändring i de tidigare arbetsuppgifterna, kan prövotid införas i det nya avtalet. Om det nya avtalet hävs med hänvisning till prövotiden innebär det ändå inte att anställningen upphör, utan arbetstagaren har då rätt att återgå till sina tidigare uppgifter.

Arbetsavtalet kan upphävas endast på normala uppsägnings- eller hävningsgrunder.

# Arbetsgivarens skyldigheter

## 2.1 Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren ska på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna och arbetstagarnas inbördes relationer. Med det sistnämnda avses till exempel åtgärder som främjar ett gott arbetsklimat. Arbetsgivaren ska också se till att arbetsgivaren kan klara av sitt arbete även när kommunens/samkommunens verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Det innebär till exempel handledning, inskolning eller utbildning enligt de krav som förändringarna ställer. Dessutom ska arbetsgivaren sträva efter att i mån av möjlighet också i övrigt främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

## 2.2 Diskrimineringsförbud och likabehandling

Begreppet diskriminering, legitima grunder för särbehandling, förbud mot repressalier och bevisbördan i behandlingen av diskrimineringsärenden regleras i diskrimineringslagen. I diskrimineringslagen föreskrivs också om arbetsgivarens skyldighet att göra upp en likabehandlingsplan och om arbetstagarens rätt till gottgörelse.

Enligt lagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon som har anknytning till personen. Diskriminering som avses i lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Diskrimineringsförbudet ger däremot inte en arbetstagare rätt att till exempel på grund av sin religiösa övertygelse vägra fullgöra skyldigheter som hör till arbetet.

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att förbättra rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Lagen tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet. Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att främja likabe-

## KAPITEL 2

### ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER

#### Gällande bestämmelser

Arbetsgivarens skyldigheter	ArbAvtL 2 kap.
Allmän förpliktelse	ArbAvtL 2 kap. 1 §
Diskrimineringsförbud	ArbAvtL 2 kap. 2 § Diskrimineringslagen (1325/2014)
Skyldigheter enligt jämställdhetslagen	Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), särskilt 8 §
Överlåtelse av rörelse	ArbAvtL 1 kap. 10 §, 6 kap. 6 § 2 mom., 7 kap. 5–6 § Kommunstrukturlagen (1698/2009, 29 §)
Arbetstagarens rätt till ledighet för förtroendeuppdrag	ArbAvtL 2 kap. 18 §, KomL 80 och 81 §
Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)	
Den allmänna dataskyddsförordningen (679/2016)	Artikel 9

handling, och arbetsgivare som har minst 30 anställda ska göra upp en likabehandlingsplan. Lagen tillämpas bland annat på anställningskriterier, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, personalutbildning och avancemang.

Arbetsgivaren kan åläggas att betala gottgörelse för diskriminering. Storleken på den gottgörelse som utdöms beror på diskrimineringens art och omfattning, hur allvarlig diskriminering det är fråga om och hur länge den pågått. Utöver gottgörelsen kan också en ersättning enligt skadeståndslagen eller någon annan lag utdömas. Talan i gottgörelse- och skadeståndsärenden förs i allmänna domstolar.

I diskrimineringsärenden iakttas s.k. omvänd bevisbörda: om någon anser sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt diskrimineringslagen och lägger fram en utredning som tyder på att diskrimineringsförbudet har överträtts, ska arbetsgivaren visa att förbudet inte har överträtts. Det samma gäller brott mot förbudet mot repressalier.

I arbetsavtalsförhållanden för viss tid eller på deltid får anställningsvillkoren inte vara oförmånligare än i andra arbetsavtalsförhållanden enbart på grund av anställningens eller arbetstidens längd, om det inte är motiverat på sakliga grunder. I 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete och i 2 kap. 6 § om skyldigheten att informera om platser som blir lediga.

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas

uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Principen förutsätter att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder och avgöranden som gäller arbetstagarna.

Arbetsgivaren bör bemöta arbetstagarna opartiskt när arbetsgivaren bedömer hur arbetstagarna fullgjort sina skyldigheter och uppfyllt de krav som ställs på dem. Till exempel bör tröskeln för varning och uppsägning tillämpas konsekvent på arbetsplatsen.

## 2.3 Skyldigheter enligt jämställdhetslagen

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, dvs. jämställdhetslagen, är att förhindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnornas ställning speciellt i arbetslivet.

Förbudet mot diskriminering enligt jämställdhetslagen gäller också könsidentitet (personens upplevelse av sin könstillhörighet) och könsuttryck (uttryck för kön till exempel genom klädsel, beteende eller på något annat motsvarande sätt). Lagen gäller både arbetstagare och tjänsteinnehavare.

Lagen ålägger arbetsgivarna att främja jämställdhet i arbetslivet och förbjuder diskriminering på grund av kön. En del av de förbud som gäller arbetsgivarna kan föranleda sanktioner (gottgörelse).

Arbetsgivaren har enligt 6 § i jämställdhetslagen en allmän skyldighet att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten, dock

med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter. Försummelse av skyldigheten leder dock inte till påföljder.

En arbetsgivare med minst 30 anställda ska minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller löner och andra anställningsvillkor och som används som utgångspunkt för jämställdhetsfrämjande åtgärder. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra representanter som utsetts av personalen. Personalens representanter ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska också främja en jämn fördelning av kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang. Vidare ska arbetsgivaren främja jämställdhet i anställningsvillkoren, särskilt i fråga om lönen.

Arbetsförhållandena ska utvecklas så att de lämpar sig lika väl för både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska sträva efter att göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa vikt vid arbetsarrangemangen.

Arbetsgivaren ska också förebygga diskriminering på grund av kön.

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden övervakar att jämställdhetslagen följs. Mer information finns på jämställdhetsombudsmannens webbplats [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi).

I 7 § i jämställdhetslagen finns det ett allmänt förbud mot diskriminering och i 8 § finns det särskilda bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Dessutom finns det i 8 a § ett förbud som gäller motåtgärder av arbetsgivaren och i 8 d § en bestämmelse om arbetsgivarens ansvar för att åtgärda uppdagade trakasserier. Diskriminering enligt dessa bestämmelser kan föranleda sanktioner.

### **2.3.1 Allmänt förbud mot diskriminering**

Det allmänna förbudet gäller direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Med direkt diskriminering på grund av kön avses:

- 1) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön
- 2) att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning
- 3) att personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses:

- 1) att personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium

eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön

- 2) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon som har anknytning till personen.

Det är dock inte fråga om indirekt diskriminering om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

### **2.3.2 Diskriminering i arbetslivet**

De viktigaste bestämmelserna i jämställdhetslagen är ur arbetsgivarens synvinkel de som gäller diskriminering i arbetslivet, dvs. 8 §.

Diskriminering enligt dessa bestämmelser kan föranleda sanktioner. Arbetsgivaren kan åläggas att betala en gottgörelse enligt jämställdhetslagen till den som utsatts för diskriminering. Gottgörelsens minimi- och maximibelopp indexjusteras genom en förordning av statsrådet.

Maximibeloppet, som enbart gäller anställningssituationer, kan dock överskridas om det finns en grundad anledning. Utöver gottgörelsen kan också en ersättning enligt skadeståndslagen eller någon annan lag utdömas. Gottgörelse ska yrkas genom talan inom två år från det att diskrimineringsförbudet överträdde.

I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det att anställningsbeslutet fattades. Talan i gottgörelse- och skadestånds-ärenden förs i allmänna domstolar (tingsrätten, hovrätten och Högsta domstolen).

### **2.3.3 Diskriminering vid uttagning till en uppgift eller utbildning**

Det är fråga om förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som valts, om inte arbetsgivaren kan visa att valet gjorts av ett vägande och godtagbart skäl som har att göra med arbetets eller uppgiftens art eller att det baserat sig på någon annan godtagbar omständighet, inte på könet. De personer som jämförs med varandra ska alltså vara av olika kön.

Bestämmelsen begränsar arbetsgivarens prövningsrätt till exempel vid anställning. Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska genom en meritjämförelse visa att han eller hon är mera meriterad än den som utsetts till arbetsuppgiften eller utbildningen. Arbetsgivaren kan tillbakavisa antagandet om diskriminering genom att visa att valet grundar sig på ett godtagbart skäl (se t.ex. HFD 2013:46 och HFD 2005:44).

I en meritjämförelse beaktas utbildning, arbets-erfarenhet och sådana kunskaper och färdigheter som är till fördel i skötseln av arbetsuppgifterna.

Om behörighetsvillkoret för en ledigförklarad befattning uppfylls, betraktas en högre utbild-

ning inte nödvändigtvis som en extra merit. Viktigare är utbildningens innehåll och inriktning. Yrkeserfarenhet som anknyter till den ledigförklarade befattningen, dvs. utövande av ett visst yrke, har ett högre värde än arbetserfarenhet i allmänhet som inte anknyter till arbetet i fråga. I en meritjämförelse bör meriterna bedömas i förhållande till arbetsuppgifterna och de kriterier som arbetsgivaren fastställt på förhand. (Se rättsfallet om val till tjänst på sidan 30.)

Skillnaderna i antalet arbetsår mellan de sökande innebär inte nödvändigtvis att den som arbetat längre anses vara mer meriterad. Arbetserfarenhetens värde kan också minska av att den består av korta perioder.

Den sökandes lämplighet för arbetsuppgifterna, personens arbetsförmåga och andra personliga egenskaper ingår inte i en meritjämförelse enligt jämställdhetslagen.

Däremot kan de utgöra ett annat godtagbart skäl för arbetsgivaren att inte välja den sökande som enligt meritjämförelsen (utbildning och arbetserfarenhet) är mest meriterad.

Om ett arbete sökts av både män och kvinnor ska arbetsgivaren göra en jämförelse av de sökandes meriter.

Arbetsgivaren ska vid behov kunna visa att en meritjämförelse gjorts. Därför finns det skäl att göra jämförelsen skriftligt, trots att det inte förutsätts i lagen.

#### **2.3.4 Diskriminering på grund av graviditet e.d.**

Det är också fråga om förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår någon på grund av graviditet, förlossning eller något annat som hänför sig till personens kön, eller av samma orsaker begränsar anställningens längd eller fortbestånd.

Denna typ av diskriminering skiljer sig från den som beskrivs i punkt 2.3.3 genom att den också kan uppstå då personerna som jämförs med varandra är av samma kön eller då anställningens längd eller fortbestånd begränsas på grund av graviditet eller föräldraskap, till exempel om det bestämts att anställningen upphör när moderskapsledigheten börjar.

Om en gravid vikarie inte får ett nytt arbetsavtal för viss tid och man i stället anställer en annan person enbart på grund av vikariens graviditet eller föräldraskap, strider förfarandet mot bestämmelserna. Arbetsgivaren kan tillbakavisa ett antagande om diskriminering genom att visa att valet grundar sig på ett godtagbart skäl, annat än graviditet eller föräldraskap.

#### **2.3.5 Lönediskriminering**

Arbetsgivaren får inte på grund av en arbetstagares kön, graviditet, förlossning eller något annat som hänför sig till personens kön tillämpa mindre förmånliga lönevillkor eller andra anställningsvillkor än vad som gäller för en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdiga arbetsuppgifter.



### RÄTTSFALL

## VAL TILL TJÄNST

HD:2005:24

A hade blivit utnämnd till museichef vid statens konstmuseum, museet för utländsk konst. Vid utnämningen hade man betonat den arbetserfarenhet som förvärvats som museichef samt i andra uppgifter inom museiverket och ansett att A var mera meriterad än B, som var av motsatt kön. B var i sin tur mera meriterad än A när det gällde utbildning, språkkunskaper och teoretisk sakkunskap beträffande utländsk konst. En sådan betoning av meriterna kunde anses vara objektivt sett godtagbar med hänsyn till en framgångsrik skötsel av de uppgifter som hörde till tjänsten. Staten ansågs inte ha diskriminerat B vid utnämningen på grund av hans kön. (Se HD 1996:141)



Arbetstagaren ska kunna visa att arbetsgivaren tillämpar mindre förmånliga lönevillkor på honom eller henne än på en person av motsatt kön som utför samma eller likvärdigt arbete eller att den mindre förmånliga lönen beror på graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar.

För att tillbakavisa ett antagande om diskriminering ska arbetsgivaren kunna visa att löneskillnaderna baserar sig på objektiva lönegrunder, att det med andra ord finns ett godtagbart skäl för löneskillnaderna, annat än arbetstagarens kön.

### **2.3.6 Diskriminering vid uppsägning eller permittering**

Arbetsgivaren får inte säga upp, häva eller på annat sätt avsluta ett arbetsavtalsförhållande på grund av kön, graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. Likaså är det förbjudet att permittera eller omplacera en arbetstagare i andra uppgifter på grund av kön.

## **2.4 Skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete**

Om arbetsgivaren behöver mer arbetskraft för uppgifter som är lämpliga för arbetstagare som arbetar deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten. Om arbetet förutsätter utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet skäligen kan ordna, ska arbetsgivaren erbjuda sådan utbildning.

Om arbetsavtalet har ingåtts på deltid på arbetstagarens initiativ och önskan eller arbets-

tagaren på något annat sätt har låtit arbetsgivaren veta att han eller hon inte är intresserad av längre arbetstid, är arbetsgivaren dock inte skyldig att erbjuda merarbete.

Skyldigheten att erbjuda deltidsanställda merarbete går före skyldigheten att erbjuda arbete åt dem som arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, dvs. den så kallade återanställningsskyldigheten (ArbAvtL 6 kap. 6 §).

## **2.5 Information om lediga platser**

Arbetsgivaren ska informera om platser som blir lediga och om nya platser så att deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare har samma möjligheter som ordinarie och heltidsanställda arbetstagare att söka dessa platser.

Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren måste börja informera internt om alla platser som blir lediga, men om arbetsgivaren har haft som praxis att informera om lediga platser, ska informationen riktas jämbördigt till alla arbetsgruppar.

## **2.6 Överlåtelse av rörelse**

### **2.6.1 Begrepp och förutsättningar**

Syftet med bestämmelserna om överlåtelse av rörelse är att trygga arbetstagarnas ställning i samband med olika företagsarrangemang. Med överlåtelse av rörelse avses att ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del av dessa överläts till en

annan arbetsgivare så att rörelsen eller den överlåtna delen förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Om endast en del av rörelsen överläts, överförs endast de arbetstagare som hör till den överlåtna delen. Enligt lagmotiveringarna anses en omorganisering av förvaltningsmyndigheterna eller en överföring av administrativa uppgifter från en förvaltningsmyndighet till en annan dock inte som överlåtelse av rörelse.

Huruvida förutsättningarna för överlåtelse av rörelse uppfylls avgörs från fall till fall utifrån en helhetsprövning med särskild hänsyn till:

- vilken funktionell del det är fråga om (kan enheten fungera självständigt?)
- om byggnader, lösöre eller annan materiell egendom har överlåtits
- vilket värde den immateriella egendomen haft i överlåtelseögonblicket
- om största delen av personalen har anställts hos den nya verksamhetsutövaren
- om kunderna har överförts med verksamheten
- hur likadan verksamheten har varit före och efter överlåtelsen
- hur länge verksamheten eventuellt har varit avbruten.

Verksamhetshelheten ska dessutom vara organiserad på ett bestående sätt och får inte begränsa sig enbart till genomförandet av ett visst arbete eller projekt.

Vilken betydelse som ska tillskrivas olika bedömningsgrunder i helhetsbedömningen varierar beroende på hurdan verksamhet/funktionell

helhet det är fråga om, till exempel om det gäller en personal- eller kapitalintensiv verksamhet.

I avvikelse från arbetsavtalslagen avses med överlåtelse av rörelse också sådana ändringar i kommunindelningen enligt kommunstrukturlagen (1698/2009) och sådana omorganiseringar enligt lagen om en kommun- och servicestrukturreform (169/2007) som leder till att personalens arbetsgivare byts. I så fall behövs ingen särskild bedömning av huruvida det är fråga om överlåtelse av rörelse enligt arbetsavtalslagen.

Överlåtelseprincipen gäller inte upplösning av en samkommun utom om samkommunen och en medlemskommun sinsemellan har avtalat om att en funktionell del av samkommunen ska överföras på medlemskommunen, så att den del som överförs förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Även om bestämmelserna inte gäller upplösning av en samkommun, bör man utreda om det i medlemskommunerna finns motsvarande arbete för samkommunens arbetstagare.

## 2.6.2 Rättigheter och skyldigheter

De rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av existerande anställningsförhållanden när rörelsen överläts, liksom också de anställningsförmåner som hör till anställningsförhållandena, övergår till rörelsens nya ägare eller innehavare. En arbetstagare har inte rätt att motsätta sig en förflyttning och stanna kvar i anställning hos överlåtaren. Om

arbetstagaren inte vill övergå i förvärvarens tjänst, kan arbetstagaren säga upp sitt arbetsavtal med en kortare uppsägningstid än normalt (ArbAvtL 7 kap. 5 §). Också visstidsanställda arbetstagare har denna uppsägningsrätt och avvikande uppsägningstid. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstages arbetsavtal enbart på grund av att rörelsen överläts. Både överlåtaren och förvärvaren har uppsägningsrätt endast om det finns en sådan uppsägningsgrund i samband med arbetstagarens person som beskrivs nedan (se punkt 7.2.3.1) eller en grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (se punkt 7.2.4.1). Om överlåtaren har sagt upp arbetstagaren av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker före överlåtelsen, har förvärvaren återanställningsskyldighet enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen om förvärvaren behöver mer arbetskraft inom fyra månader efter att den uppsagda arbetstagarens arbetsavtal upphör. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, gäller återanställningsskyldigheten däremot sex månader.

I december 2018 uttalade sig Högsta domstolen om överlåtelse av rörelse i tre prejudikat: 2018:64, 2018:65 och 2018:66. Utifrån helhetsbedömningar av fakta om affärsverksamheterna och rörelserna ansåg Högsta domstolen att enheterna som 1) bedrev eftermiddagsverksamhet, 2) tillhandahöll serviceboende med heldygnsomsorg och 3) erbjöd hemvårdstjänster för äldre förblev så likartade att det i vart och ett av fallen varit fråga om överlåtelse av rörelse. Besluten var omröstningsbeslut.

Det var alltså fråga om fall där man frångått köp av tjänster och domstolen gjorde en helhetsbedömning av vart och ett av fallen ur perspektivet överlåtelse av rörelse.

Ansvar för betalning av arbetstagarnas lönefordringar eller andra fordringar som uppstått på grund av arbetsavtalsförhållandet övergår från överlåtaren till förvärvaren i överlåtelseögonblicket. Förvärvaren ska också iakttä det kollektivavtal som överlåtaren tillämpat på de anställda så länge som avtalet är i kraft. Också ett lokalt kollektivavtal som överlåtaren tillämpat ska iakttas tills det upphör att gälla för att det varit tidsbegränsat eller för att det sägs upp. Efter att kollektivavtalet gått ut tillämpas det kollektivavtal som gäller för förvärvarens övriga personal.

Överlåtelse av rörelse ska behandlas genom samarbetsförfarande enligt samarbetslagen.

## 2.7 Integritetsskydd

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet kompletterar den allmänna dataskyddsförordningen och dataskyddslagen (1050/2018) i fråga om bestämmelser som behövs i arbetslivet. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet behandlar endast rättsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Lagen tillämpas på både tjänsteinnehavare och arbetstagare och dessutom på arbetssökande. I lagen finns de viktigaste bestämmelserna om integritetsskydd i arbetslivet samlade. Mer information om integritetsskydd i arbetslivet: [www.tietosuoja.fi](http://www.tietosuoja.fi)

## RÄTTSFALL

### ÖVERLÅTELSE AV RÖRELSE

#### HD 2018:64 liggare 1970

En stad och B rf hade avtalat om anordnande av eftermiddagsverksamhet för skolelever. A hade arbetat som handledare på en eftermiddagsklubb i anställning hos B rf. Efter att B rf hade avslutat verksamheten med eftermiddagsklubben hade staden avtalat med C rf om att anordna verksamheten och B rf hade sagt upp A:s arbetsavtal. Högsta domstolen ansåg av de skäl som framgår av avgörandet att det var fråga om överlåtelse av rörelse och att C rf var skyldig att ersätta A för den ogrundade uppsägningen av arbetsavtalet. (Omröstn.)  
Se även HD 2018:65 (Omröstn.) och HD 2018:66 (Omröstn.).

#### HD 2002:54 liggare 1727

En förening som drev ett servicehus hade tillrett måltider för bland annat de boende i huset. På grund av att måltidsverksamheten var förlustbringande sade föreningen upp husmor och köksbiträdet och började köpa måltidstjänster av A. Föreningen hyrde ut servicehusets kök inklusive apparater och annan utrustning till A, som också började bedriva lunchrestaurang- och cateringverksamhet i lokalerna. Husmor och köksbiträdet som föreningen sade upp övergick inte i A:s tjänst. Fallet gällde inte överlåtelse av rörelse. (Omröstn.)

#### HD 2001:49 liggare 1021

A hade med stöd av ett hyreskontrakt bedrivit restaurangverksamhet i ett hotell som ägdes av X. Efter att A hade sagt upp hyreskontraktet ordnade X ett anbudsförfarande där både A och B lämnade in anbud. När hyreskontraktet mellan A och X gick ut inledde B restaurangverksamhet med stöd av ett hyreskontrakt med X. Varken egendom eller anställda hade överförts från A till B. Fallet gällde överlåtelse av rörelse. (Omröstn.)

#### HD 2001:48 liggare 1020

Andelslag A, som hade bedrivit verksamhet i personalrestaurang X Ab:s lokaler och med X Ab:s inventarier, hade sagt upp sina anställda och lagt ned verksamheten. Efter ett anbudsförfarande hade B Ab ingått avtal med X Ab och börjat sköta verksamheten i restaurangen. Tre av andelslagets nio arbetstagare hade anställts hos B Ab. Fallet gällde inte överlåtelse av rörelse. (Omröstn.)

#### HD 2001:44 liggare 848

En situation där trafikoperatören på några regionala busslinjer bytts ut efter konkurrensutsättning tolkades inte som överlåtelse av rörelse eftersom inga betydande materiella tillgångar överlätits.

### 2.7.1 Relevanskrav

Arbetsgivaren har rätt att behandla endast sådana uppgifter som har direkt relevans för anställningsförhållandet. Undantag från detta krav kan inte göras ens med arbetstagarens samtycke.

Uppgifter som har direkt relevans för arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter är till exempel uppgifter som har att göra med arbetstagarens förmåga att klara av sina arbetsuppgifter, anställningen av arbetstagaren, arbetsmiljön och iakttagandet av kollektivavtal. Vid anställningen ska arbetsgivaren bedöma om uppgifterna är relevanta med tanke på det arbete som personen i fråga söker.

### 2.7.2 Insamling av personuppgifter

Personuppgifter ska i huvudsak ges av arbetstagaren själv. Med arbetstagarens samtycke kan de också ges av en tredje part. Undantag från denna princip kan göras om det är fråga om utredning av arbetstagarens tillförlitlighet eller en för arbetsgivaren lagstadgad uppgift. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om uppgifter som samlats in från annat håll innan de används för beslut som gäller arbetstagaren.

När personlighets- och lämplighetstest utförs ska arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att testresultaten är korrekta. Test får utföras endast med arbetstagarens eller sökandes medgivande.

Arbetstagaren har rätt att avgiftsfritt få ett skriftligt utlåtande som getts vid bedömningen. Om

utlåtandet har getts muntligt till arbetsgivaren, ska den som testats få en utredning över innehållet i utlåtandet. Denna utredning kan också ges muntligt. Utredningen ska vara begriplig för den som testats och av den ska framgå åtminstone syftet med testet, resultatet och de bedömningar som påverkat beslutsfattandet. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att uppgifter om utlåtandet ges.

Om en tidigare arbetsgivare, dennes representant eller någon annan endast uttrycker sina minnesbilder om en person och inte lämnar ut uppgifter som införts i ett personregister, hör inte minnesbilderna och beskrivningarna till lagens tillämpningsområde och personens medgivande behövs inte. Däremot ska lagens villkor för utlämnande uppfyllas då en tidigare arbetsgivare, om så bara muntligen, lämnar ut uppgifter som införts i ett personregister.

Uppgifterna om en sökandes eller arbetstagares tillförlitlighet kan gälla bland annat personkreditupplysningar för uppgifter där arbetstagaren har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när anställningsförhållandet i övrigt kräver särskilt förtroende. Om anställningen inte förutsätter ansvar för arbetsgivarens egendom eller annat särskilt förtroende får uppgifterna inte lämnas ut till arbetsgivaren. Det är alltså inte tillåtet för arbetsgivaren att alltid kontrollera alla sökandes kreditupplysningar.

Enligt lagen omfattas insamling av personuppgifter av samarbetsförfarande, både vid anställ-

ning och under anställningsförhållandet. Också användningen av e-post och datanät samt syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av anställda omfattas av samarbetsförfarande.

### **2.7.3 Uppgifter om hälsotillståndet**

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av sjuklön eller därmed jämförbara förmåner som har anknytning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns en grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att arbetsförmågan utreds på basis av uppgifter om hälsotillståndet.

Arbetsgivaren ska utse personer som behandlar denna information eller fastställa i vilka arbetsuppgifter sådan information får behandlas. Dessa personer har tystnadsplikt som fortsätter även efter att anställningen upphört.

För utförande av kontroller och test som gäller en arbetstagares hälsa får arbetsgivaren endast anlita yrkesutbildade personer och sakkunnigservice inom hälso- och sjukvården. Detta gäller även alkohol- och narkotikatest, med undantag för blåstest. Arbetsgivaren får inte kräva att en arbetstagare deltar i genetiska test och arbetsgivaren har inte heller rätt att få veta om en arbetstagare har genomgått en genetisk undersökning.

### **2.7.4 Behandling av uppgifter om narkotikabruk**

#### **■ Arbetsgivarens rätt att behandla intyg över narkotikatest**

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (6–12 §) finns bestämmelser om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest.

Bestämmelserna reglerar möjligheterna att kräva intyg över narkotikatest vid anställning och under arbetsavtalsförhållandet. Den arbetsökande eller arbetstagaren ska själv ge intyget över narkotikatest till arbetsgivaren. Av intyget får endast framgå om personen har använt narkotika för andra än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar arbets- eller funktionsförmågan. Uppgifter om narkotikatest är en utredning om hälsotillstånd och hör därför till särskilda kategorier av personuppgifter enligt den allmänna dataskyddsförordningen. Bestämmelserna gäller inte undersökning av alkoholberusning på arbetsplatsen.

#### **■ Intyg över narkotikatest vid anställning**

Enligt 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har arbetsgivaren rätt att be om intyg över narkotikatest endast av den arbetsökande som valts till ett uppdrag. Bestämmelserna förpliktar inte arbetsgivaren att begära ett intyg av en arbetsökande även om de lagstadgade förutsättningarna uppfylls. Arbetsökanden är inte heller skyldig att lämna ett intyg. Arbetsgivaren kan dock låta bli att beakta en arbetsökande som inte är villig att lämna ett intyg trots att de lagstadgade förutsättningarna uppfylls. I praktiken

är det bäst att besluta att valet är villkorligt tills den som valts har lämnat ett narkotikaintyg. Den som väljs för arbetet ska känna till arbetsgivarens krav på att lämna ett sådant intyg och den tidpunkt då intyget senast ska lämnas.

#### ■ Uppgifter där intyg över narkotikatest kan begäras eller förutsättas

För att arbetsgivaren ska ha rätt att begära intyg över ett narkotikatest måste två olika kategorier av förutsättningar uppfyllas. Den ena kategorin (a) gäller karaktären på de arbetsuppgifter som den anställda ska utföra och den andra (b) gäller följder som enligt en bedömning baserad på allmän livserfarenhet sannolikt uppstår om arbetsuppgifterna sköts under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende.

Arbetsgivaren får ta emot eller i övrigt behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest med samtycke av den som valts till arbetet endast då

- a) det är meningen att den sökande ska få arbetsuppgifter som förutsätter
- noggrannhet
  - tillförlitlighet
  - självständig omdömesförmåga eller
  - god reaktionsförmåga och
- b) utförande av arbetsuppgifterna under påverkan av eller vid beroende av narkotika enligt allmän erfarenhet sannolikt kan
- äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd
  - äventyra landets försvar eller statens säkerhet

- äventyra trafiksäkerheten
- äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter
- äventyra en företagshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt eller
- öka risken för betydande miljöskador.

Noggrannhet och god reaktionsförmåga krävs till exempel i uppgifter där den anställda självständigt använder maskiner eller anordningar som kan orsaka särskild fara. Tillförlitlighet och självständig omdömesförmåga behövs till exempel i olika ledningsuppgifter och i uppgifter där den anställda ansvarar för egendom eller har tillträde till konfidentiellt datamaterial.

För att arbetsgivaren ska ha rätt att behandla uppgifter om narkotikatest måste minst ett villkor från de två kategorierna (a och b) uppfyllas samtidigt.

#### ■ Vissa särskilda situationer

Utöver de arbetsuppgifter som anges ovan nämns vissa särskilda situationer i 7 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Arbets-

givaren har rätt att med samtycke av den arbetsökande behandla narkotikaintyg också i följande fall:

- 1) Arbetssökanden ska sköta uppgifter som förutsätter särskilt förtroende och som utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren. En förutsättning är dessutom att arbete under påverkan av eller vid beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra kundens personliga säkerhet.

Till sådana arbeten räknas till exempel städning i kundens hem, då städaren ges nycklar till hemmet. Bestämmelsen kan också tillämpas på anställda i kommunal hemservice som sköter äldre i behov av utomstående hjälp hemma.

- 2) Arbetssökanden ska sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller på något annat sätt arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra vuxna är närvarande.

Till exempel på daghem arbetar oftast flera vuxna samtidigt, beroende på gruppens storlek, och förutsättningarna uppfylls därför vanligtvis inte. Däremot hör klasslärouppgifter i grundskolan i regel hit, men klasslärarna har tjänsteförhållanden.

- 3) Arbetssökanden ska sköta sådana uppgifter inom läkemedelsförsörjningen som innebär

självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Sådana uppgifter finns inom kommunsektorn till exempel vid sjukhus och läkemedelslager.

Dessa bestämmelser tillämpas också när en arbetstagares uppgifter under anställningen ändras så att förutsättningarna för behandling av intyg över narkotikatest uppfylls enligt 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

#### ■ Intyg över narkotikatest under anställningsförhållandet

Under anställningsförhållandet kan arbetsgivaren förplikta en arbetstagare att inom rimlig utsatt tid visa ett intyg över narkotikatest, om det finns en motiverad orsak att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller beroende av narkotika och om ett test är nödvändigt för att utreda arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga, förutsatt att de övriga förutsättningarna i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppfylls. Med undantag av de särskilda situationerna i 7 § 2 mom. är kriterierna i princip de samma som vid anställning (7 §), men de tillämpas striktare. I lagen förutsätts att arbetsuppgifterna kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet osv. och att det är fråga om allvarligt äventyrande.

Arbetsgivaren kan också förplikta en arbetstagare att ge ett intyg i de fall då arbetstagaren efter ett positivt resultat i ett narkotikatest har



förbundet sig till vård på grund av narkotikamissbruk och testet ingår i uppföljningen av vården.

Skyldigheten att visa narkotikaintyg är en skyldighet som hör till arbetsavtalsförhållandet och följderna av brott mot skyldigheten avgörs utgående från en helhetsbedömning. Uppsägning eller hävning av arbetsavtalsförhållandet kan då komma i fråga.

#### ■ Antidrogprogram

Om arbetsgivaren har för avsikt att låta utföra narkotikatest bland personalen ska arbetsgivaren enligt 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och för att hänvisa personer med drogproblem till vård. Innan antidrogprogrammet godkänns ska man genom samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare gå igenom för vilka arbetsuppgifter arbetsgivaren har rätt att be om eller förutsätta intyg över narkotikatest. Om det inte finns ett antidrogprogram får narkotikatest inte utföras. Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott ansåg i sitt betänkande att antidrogprogrammet också ska omfatta skador av alkoholmissbruk.

#### ■ Arbetsgivarens upplysningsplikt och kostnader för intyget

Arbetsgivaren är skyldig att meddela en arbetsökande redan i samband med ansökningsförfarandet innan arbetsavtalet ingås eller en arbetstagare innan anställningsvillkoren ändras att det

är fråga om ett arbete där den som blir vald ombes ge ett intyg eller där arbetstagaren under anställningsförhållandet kan åläggas att ge ett intyg över narkotikatest.

Arbetsgivaren står för de kostnader det medför att skaffa narkotikaintyget, både för arbetsökande och dem som redan är anställda.

#### 2.7.5 Allmänna skyldigheter i fråga om integritetsskydd i arbetslivet

Bestämmelser om de allmänna förutsättningarna för behandling av personuppgifter finns i 3–5 a § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur.

Man kan inte avvika från relevanskravet ens med arbetstagarens samtycke.

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i

lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter.

Uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som använder uppgifterna till att bereda eller fatta beslut om arbetsavtalsförhållandet eller verkställer dessa beslut. Arbetsgivaren ska uppge namnet på dessa personer eller fastställa de befattningar som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De personer som behandlar uppgifterna får inte röja dem för utomstående medan anställningen pågår eller efter att den har upphört.

Uppgifter om hälsotillståndet ska utplånas så snart det inte längre finns någon grund för behandling av uppgifterna enligt 5 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Grunden för och behovet av behandlingen ska bedömas minst vart femte år.

Mer information om integritetsskydd i arbetslivet: [www.tietosuoja.fi](http://www.tietosuoja.fi).

## 2.8 Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen och med stöd av den.

Om en gravid arbetstagers arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras, ska arbetsgivaren försöka omplacera arbetstagarer under graviditetstiden i andra uppgifter som

är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Det hör till arbetsgivarens ansvar att utreda och bedöma riskerna i arbetet. Arbetsgivaren ska kontinuerligt ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten i arbetsmetoderna.

## 2.9 Lönespecifikation

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en lönespecifikation, där lönens belopp och grunderna för beräkningen framgår.

## 2.10 Arbetstagarens rätt till ledighet för förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att få ledigt från arbetet för att delta i kommunala organs sammanträden i anknytning till ett kommunalt förtroendeuppdrag. Arbetsgivaren kan dock vägra att bevilja ledighet, om arbetsgivaren inte har fått information om ledigheten senast 14 dagar före dagen för sammanträdet och arbetsgivaren för sin vägran har ett vägande skäl som hänger samman med arbetet.

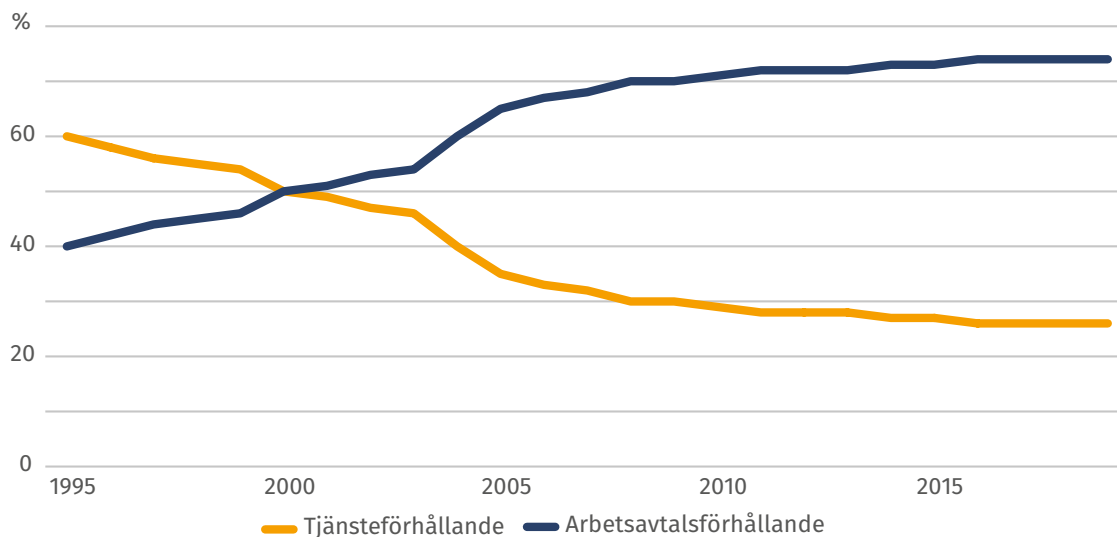
De förtroendevalda i kommunen ska avtala med sin arbetsgivare om ledigheter som behövs för skötseln av andra av kommunen förordnade förtroendeuppdrag än de som avses i 1 mom. och för deltagande i fullmäktigegrupps sammanträden.

Den förtroendevalda ska utan dröjsmål under-  
rätta arbetsgivaren om tidpunkterna för orga-  
nets sammanträden och om de förtroendeupp-  
drag som kommunen förordnat efter det att den  
förtroendevalda har fått vetskap om dem. Om  
den förtroendevalda förvägras ledighet ska

arbetsgivaren på begäran skriftligt redogöra för  
grunderna för sin vägran.

Ledighet som beviljats för förtroendeuppdrag är  
med stöd av kommunallagen oavlönad.

### ANSTÄLLDA I TJÄNSTE- OCH ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE I KOMMUNSEKTORN 1995–2019



Källa: Statistikcentralen

Antalet anställda i arbetsavtalsförhållande har ökat och det beror i synnerhet på ändringarna i den kommunala lagstiftningen. Enligt den kommunallag som trädde i kraft 1995 skulle tjänster inrättas endast för myndighetsuppgifter. År 2003 gjordes en ändring i lagen enligt vilken tjänsteförhållande kan tillämpas endast i uppgifter där offentlig makt utövas.

# Arbetstagarens skyldigheter och ansvar

## 3.1 Skyldighet att utföra arbetet omsorgsfullt

Enligt arbetsavtalslagen är arbetstagaren skyldig att utföra sitt arbete omsorgsfullt och med iakttagande av de anvisningar som arbetsgivaren ger i enlighet med sina befogenheter. Av denna bestämmelse framgår arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet, vilket innefattar rätt att bestämma vad för slags arbete som ska utföras och hur, var och när det utförs. Arbetstagaren ska också undvika att handla på ett sätt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i hans eller hennes ställning och som kan skada arbetsgivaren.

## 3.2 Arbetstagarens uppgifter och ändring av dem

Arbetstagarens uppgifter avtalas i arbetsavtalet. Arbetstagaren är skyldig att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet.

Enligt AKTA får en tillfällig omplacering vara högst 8 veckor åt gången. Med stöd av sin arbetsledningsrätt kan arbetsgivaren göra mindre ändringar i uppgifterna om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna organiseras på ett ändamålsenligt sätt. En permanent omplacering i uppgifter som väsentligt avviker från uppgifterna i arbetsavtalet är däremot möjlig endast genom en överenskommelse med arbetstagaren eller om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund. (Se Arbetsdomstolen TT 2017:127.)

## 3.3 "Bisyssla" och konkurrerande verksamhet

Enligt arbetsavtalslagen har en arbetstagare ingen sådan skyldighet att meddela om "bisysslor" som en tjänsteinnehavare har enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Med bisyssla avses här liksom i fråga om tjänsteinnehavare ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete eller ett uppdrag av bestående natur som arbetstagaren kan avsäga sig, samt idkande av yrke, näring eller rörelse. Det är ändå klart att arbetstid inte

### KAPITEL 3

## ARBETSTAGARENS SKYLDIGHETER OCH ANSVAR

### Gällande bestämmelser

Arbetstagarens skyldigheter

ArbAvtL 3 kap.

Arbetstagarens uppgifter

AKTA kap. 1 § 10

Straffrättsligt ansvar

SL 40 kap. 1–3 §, 5 §, 12 § och 14 §

Skadeståndsskyldighet

SkadeståndsL 4 kap.

får användas för uppgifter som hör till "bisysslor" utan ett särskilt tillstånd av arbetsgivaren. När det gäller "bisysslor" för vilka arbetstid inte används är arbetstagaren skyldig att meddela arbetsgivaren endast om arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt kommit överens om det. "Bisysslan" får naturligtvis inte medföra att arbetstagaren inte klarar av att fullgöra sina arbetskyldigheter på ett ändamålsenligt sätt.

Enligt arbetsavtalslagen får en arbetstagare dock inte åt någon annan utföra arbete som med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning uppenbart skadar arbetsgivaren såsom en konkurrerande handling som strider mot god sed i anställningsförhållanden.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förbereda konkurrerande verksamhet genom att vidta åtgärder som med beaktande av det ovan nämnda inte kan anses vara godtagbara.

### **3.4 Skadeståndsskyldighet**

Om en arbetstagare i sitt arbete förorsakat en arbetskamrat eller någon utomstående skada, är det i första hand kommunen i egenskap av arbetsgivare som ansvarar för skadan. Arbetstagaren kan åläggas att helt eller delvis ersätta kommunen för det skadestånd som betalats.

Arbetstagarens skadeståndsansvar regleras i 4 kap. i skadeståndslagen. För en skada som en arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i arbetet kan arbetstagaren åläggas att betala ett skadestånd som anses skäligt med beaktande av skadans omfattning, handlingens art, skadvållarens ställning, behoven hos den som lidit av skadan och övriga omständigheter. Om arbetstagaren endast har gjort sig skyldig till lindrigt vållande är han eller hon inte skyldig att betala skadestånd. En skada som förorsakats avsiktligt ska ersättas till fullt belopp, om det inte av särskilda skäl anses rimligt att sänka ersättningsbeloppet.

### **3.5 Straffrättsligt ansvar**

En arbetstagare i en kommun eller samkommun kan också bli straffrättsligt ansvarig för sitt förfarande eller sin försummelse. Av de så kallade tjänstebrotten kan en kommunal arbetstagare göra sig skyldig till mutbrott och brott mot tjänstehemlighet. En kommunal arbetstagare som undantagsvis använder sig av offentlig makt på det sätt som avses i 40 kap. 11 § 5 punkten i strafflagen kan också göra sig skyldig till andra tjänstebrott. Dessutom kan en arbetstagare i en kommun eller samkommun i sitt arbete göra sig skyldig till andra allmänna brott (t.ex. förskingring).

# Permittering

## 4.1 Definition

Med permittering avses

- att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som
- ingås på initiativ av arbetsgivaren.

I övrigt består anställningsförhållandet.

Arbetstagare kan permitteras på de grunder som anges nedan, och permitteringen kan gälla

- antingen tills vidare eller
- för en viss tid.

En permittering kan genomföras antingen

- så att arbetet och lönebetalningen avbryts helt (permittering på heltid) eller
- så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen (partiell permittering).

Partiell permittering kan genomföras till exempel så att arbetstagaren tillfälligt arbetar tre dagar i veckan eller fem timmar fem dagar i veckan.

Under permitteringen får arbetstagaren ta emot annat arbete (se dock punkt 4.3.7 på sidan 53).

Syftet med permittering är att ge arbetsgivaren möjlighet att anpassa sin verksamhet efter de rådande verksamhetsbetingelserna. En permittering är alltid en tillfällig åtgärd.

Visstidsanställda kan permitteras genom ensidigt beslut av arbetsgivaren endast i de situationer som särskilt nämns i lagen (se punkt 4.3.1 på sidan 47).

## 4.2 Permittering enligt överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om permittering då följande villkor uppfylls:

- avtalet ingås på arbetsgivarens initiativ
- permitteringen är nödvändig på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation (grunderna behöver däremot inte vara lika vägande som vid permittering som grundar sig på arbetsgivarens ensidiga beslut, se punkt 4.3 på sidan 47). Det att arbetstagaren

## KAPITEL 4

### PERMITTERING

#### Gällande bestämmelser

Definition av permittering	ArbAvtL 5 kap. 1 §
Grunder för permittering	ArbAvtL 5 kap. 2 §
Permittering av visstidsanställda arbetstagare	ArbAvtL 5 kap. 2 § 3 mom.
Permittering av förtroendemän	ArbAvtL 5 kap. 2 § 4 mom.
Samarbetsförfarande	SamarbL 4–8 §, 13 §, AKTA kap. VIII § 1 mom. 2., TIM-AKA § 4 mom. 1 (ArbAvtL 5 kap. 3 §: förhandsinformation)
Ordningsföljd	AKTA kap. VIII § 1 mom. 3, § 4, TIM-AKA § 4 mom. 2
Meddelande om permittering	AKTA kap. VIII § 2, TIM-AKA § 4 mom. 3 (ArbAvtL 5 kap. 4 §)
Intyg om permittering	ArbAvtL 5 kap. 5 §
Uppskjutande av permittering	AKTA kap. VIII § 2 mom. 2, TIM-AKA § 4 mom. 4
Uppsägning av permitterad arbetstagare	ArbAvtL 5 kap. 7 § 2 mom.
Permitterad arbetstagare säger upp sig	ArbAvtL 5 kap. 7 § 1 och 3 mom.
Återupptagande av arbetet efter permittering	ArbAvtL 5 kap. 6 §
Ersättning för ogrundad permittering	ArbAvtL 12 kap. 1 § 1 mom. och 3 § 5 mom.



- själv önskar avbryta arbetet under en viss tid av året är alltså inte en tillräcklig grund.
- permitteringen gäller för viss tid, men den utsatta tidens längd har inte begränsats
  - avtal ingås från fall till fall, inte generellt genom arbetsavtalet
  - tiden för meddelande om permittering kan då förkortas och
  - man kan komma överens om att avvika från permitteringsförfarandet.

I denna handbok behandlas inte arbetslöshetskydd i samband med permittering. För information om dessa frågor är det bäst att arbetstagaren vänder sig till sin arbetslöshetskassa, arbets- och näringsbyrå eller Folkpensionsanstalten.

### 4.3 Arbetsgivaren permitterar ensidigt

När permitteringen grundar sig på arbetsgivarens beslut ska arbetsgivaren ha sådana permitteringsgrunder som anges i arbetsavtalslagen eller kollektivavtalet (i de kommunala kollektivavtalen finns inga bestämmelser om permitteringsgrunder med undantag för bestämmelsen om obligatorisk arbetspraktik, AKTA kap. VIII § 7) och arbetsgivaren ska följa förfarandena i arbetsavtalslagen eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

#### 4.3.1 Permitteringsgrunder

Arbetsgivaren har rätt att permittera en arbetstagare om:

- 1) arbetsgivaren har en grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Arbetet eller förutsättningarna för att erbjuda arbete anses ha minskat tillfälligt och utgöra en grund för permittering, om minskningen enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Arbetsgivaren kan alltså inte permittera en arbetstagare på grunder som har samband med arbetstagarens person.

Permittering för klart mer än 90 dagar förutsätter en sådan permitteringsgrund som avses i punkt 1 (grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker).

En visstidspermittering för högst 90 dagar är tillåten på de grunder som anges i punkt 2.

Arbetsgivaren får genom ett ensidigt beslut permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren. Den ordinarie arbetstagarens ställning i den ordningsföljd som behandlas i punkt 4.3.4.3 på sidan 52 behöver däremot inte beaktas.

#### 4.3.1.1 Skyldighet att erbjuda annat arbete

Arbetsgivaren har ingen permitteringsgrund till exempel om arbetstagaren skäligen kan ges andra hel- eller deltidsuppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagarens yrkesskicklighet och förmåga. Om en heltidsanställd arbetstagare endast kan erbjudas deltidarbete, kan partiell permittering komma i fråga.

Arbetsgivaren är inte enbart en bestämd förvaltning eller ett bestämt verk utan hela kommunen eller samkommunen.

Arbetstagaren ska i första hand erbjudas arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte går att ordna kan det arbete som erbjuds vara något annat arbete än det som står i arbetsavtalet, och lönen för det arbete som erbjuds kan avvika från lönen för arbetstagarens avtalsenliga arbete. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller allt sådant arbete som kan anses vara lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet.

Det är arbetsgivarens uppgift att bedöma vilka permitteringshotade anställda som kunde sköta det arbete som finns att erbjuda och vilka som därmed ska erbjudas arbetet. Om det till exempel finns ett vikariat att erbjuda i stället för permittering och flera av de arbetstagare som hotas av permittering är lämpliga att sköta vikariatet, ska arbetsgivaren iaktta den bestämda ordningsföljden för reduktion av arbetskraften

(se punkt 4.3.4.2 på sidan 49) när beslut fattas om vem som ska erbjudas vikariatet. Arbetsgivaren får inte heller bryta mot diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren ska alltid erbjuda den som hotas av permittering ett arbete (t.ex. ett vikariat) som arbetsgivaren känner till när meddelandet om permittering ges eller som

- uppkommer efter att meddelandet om permittering getts och innan permitteringen börjar eller
- under permitteringstiden.

Sätten att erbjuda arbete avgörs lokalt, och de arbetstagare som berörs av permitteringen ska informeras om dessa sätt.

#### 4.3.1.2 Skyldighet att ta emot annat arbete

En arbetstagare är skyldig att ta emot

- uppgifter som överensstämmer med arbetsavtalet
- uppgifter som avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet i så liten utsträckning att ändringen av arbetsuppgifterna hör till arbetsgivarens arbetsledningsrätt och
- uppgifter som med beaktande av arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet kan anses lämpliga, trots att de väsentligt avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet. De sistnämnda uppgifterna är arbetstagaren enligt AKTA skyldig att ta emot för högst åtta veckor i taget.

Om en arbetstagare vägrar ta emot det arbete som erbjuds har arbetsgivaren rätt att permit-

tera arbetstagaren, oberoende av om arbetstagaren är skyldig att ta emot arbetet eller inte, förutsatt att de övriga villkoren för permittering uppfylls. Det är motiverat att begära att vägran meddelas skriftligt.

#### **4.3.1.3 Skyldighet att ordna utbildning**

När permitteringen sker på grunder som skulle berättiga till uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, gäller arbetsgivarens utbildningsskyldighet sådana nya uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som alternativ till uppsägning (se punkt 7.2.4.1 på sidan 76).

När permitteringsgrunden är att arbetet tillfälligt minskar är villkoret för permittering att arbetsgivaren inte rimligen kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov och som ur båda parternas perspektiv är ändamålsenlig och skäligen. Med utbildning avses främst kompletterande yrkesutbildning som förbättrar arbetstagarens yrkesskicklighet i det arbete som anges i arbetsavtalet. När en arbetstagare permitteras för viss tid på grund av att arbetet minskat tillfälligt, är skyldigheten att erbjuda annat arbete och att ordna utbildning inte lika omfattande som vid permittering med uppsägningsgrund.

#### **4.3.2 Permittering av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig**

Förtroendemännen och de arbetarskyddsfullmäktiga har ett särskilt skydd också i permitteringssituationer. De kan sägas upp om arbetet

upphör helt och hållet och det inte går att ordna något annat arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet.

Om det finns en uppsägningsgrund kan en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig permitteras i stället för att sägas upp. En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig kan permitteras också på grund av att arbetet minskar tillfälligt, men endast om personens arbete tillfälligt upphör helt och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet och han eller hon inte heller kan omskolas till något annat arbete.

I praktiken permitteras förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga sist, förutsatt att de har sådan yrkesskicklighet och erfarenhet att de kan klara av de återstående arbetsuppgifterna. (Se exemplet på permittering av en förtroendemans på sidan 50.)

#### **4.3.3 Permitteringslängd**

Arbetsgivaren kan i stället för att säga upp ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker permittera en arbetstagare tills vidare eller för viss tid.

Om grunden för permitteringen är att arbetet minskar tillfällig, är den maximala tiden för permitteringen 90 dagar åt gången. Om minskningen av arbetet fortsätter kan det bli aktuellt med uppsägning eller ny permittering. Om arbetsgivaren efter en permittering som pågått 90 dagar fortfarande har behov av att permittera arbetstagaren, kan permitteringen enligt arbets-



#### EXEMPEL

### PERMITTERING AV FÖRTROENDEMAN

Förtroendeman Virtanen är sjukskötare på vårdavdelning 1 vid samkommunens centralsjukhus. Hela den övriga personalen på avdelningen permitteras på grund av att verksamheten på avdelningen avbryts. Eftersom det på vårdavdelning 2 inom samkommunen finns sjukskötaruppgifter som Virtanen kan förflyttas till, kan Virtanen inte permitteras. Däremot permitteras sjukskötare Lahtinen på vårdavdelning 2.

givarens beslut fortgå en kortare tid förutsatt att arbetsminskningen fortsätter. Arbetsgivaren ska i så fall ge ett nytt meddelande om permittering och även i övrigt följa permitteringsförfarandet enligt kollektivavtalet.

Man kan också komma överens om fortsatt permittering på de grunder som anges i punkt 2 i detta kapitel. Om man redan på förhand vet att permitteringsbehovet kommer att fortsätta något över 90 dagar kan arbetstagaren permitteras för denna tid. Med andra ord är 90-dagarsregeln ett slags flexibel måttstock för en tidsbegränsad permittering.

#### **4.3.4 Permitteringsförfarande**

- Samarbetsförfarande
- Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften
- Meddelande om permittering

Förfarandet enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare ersätter förhandsinformationen och hörande av arbetstagaren enligt arbetsavtalslagen (ArbAvtL 5 kap. 3 §).

##### **4.3.4.1 Samarbetsförfarande**

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera permitteringar (eller uppsägningar eller ombildningar till deltidsanställning), ska åtgärderna behandlas genom samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige. (Se HD 2019:66.)

Innan arbetsgivaren beslutar om permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren förhandla om

- grunderna för, verkningarna av och alternativen till åtgärden
- i samarbetsanda och med sikte på samförstånd
- åtminstone med de arbetstagare som ärendet berör.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På arbetstagarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om permitteringen (eller uppsägningen) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen kräver det ska också en företrädare för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till arbetstagaren senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Med förhandlingsframställning avses skriftlig information om när och var förhandlingarna inleds och vad som kommer att behandlas. Förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den ska ges skriftligt till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger permittering för mer än 90 dagar (eller ombildning till deltidsanställning eller uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker) för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen ge

följande tillgängliga uppgifter till företrädarna för de berörda anställda:

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet permitteringar, ( uppsägningar och utbildningar till deltid)
- en utredning om de principer som används för bestämning av vilka arbetstagare som blir föremål för permittering, ( uppsägning och utbildning till deltid)
- en bedömning av den tid inom vilken permitteringarna, ( uppsägningarna och utbildningarna till deltid) verkställs.

Vid förhandlingarna ska det utredas om arbetstagaren rimligen kan ges något annat arbete i kommunen eller om man kan ordna utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov.

Arbete kan erbjudas en eller flera permitteringshotade anställda personligen eller också kan man diskutera med förtroendemannen hur dessa personer ska informeras om möjligheterna till arbete. De anställda ska ges möjlighet att till exempel inom en utsatt tid meddela arbetsgivaren om sitt intresse att ta emot de arbeten som erbjuds.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller förhandlingar har förts i minst

- sex veckor efter att de inletts, om uppsägningen, utbildningen till deltid eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst tio anställda eller

- 14 dagar efter att förhandlingarna inletts i övriga fall.

#### **4.3.4.2 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften**

När arbetstagare permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska man i mån av möjlighet iaktta den regeln att man sist i ordningen permitterar sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare. Om de som hotas av permittering är likvärdiga på dessa grunder, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

Här har typen av anställning (arbetsavtals-/ tjänsteförhållande) ingen betydelse, utan ordningsföljden avgörs med hänsyn till helheten.

#### **4.3.4.3 Meddelande och intyg om permittering**

Det är bäst att ge ett meddelande om permittering skriftligt, men också ett muntligt meddelande är giltigt. Arbetsgivaren måste ändå kunna bevisa när meddelandet getts och vilket innehåll det haft. I meddelandet om permittering ska anges grunden för permitteringen, när den börjar och hur länge den pågår eller uppskattas pågå. Längden på en permittering för viss tid ska anges exakt.

Arbetsgivaren ska iaktta den tid för meddelande om permittering som bestäms i kollektivavtalet, dvs. en månad (i stället för de 14 dagar som föreskrivs i arbetsavtalslagen).

När en arbetstagare permitteras i flera perioder kan alla perioder man vet om ingå i samma meddelande om permittering. Om grunden för permitteringen är att arbetet tillfälligt minskar är den sammanlagda maximitiden för de perioder som ingår i meddelandet 90 dagar.

Meddelandet om permittering ska ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form (fax eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). Tiden för meddelande om permittering börjar först då arbetstagaren fått meddelandet. När ett meddelande om permittering sänds per brev eller i elektronisk form iakttas inte regeln att meddelandet anses ha nått mottagaren en vecka efter att det skickats, vilket gäller vid meddelande om upphävande av arbetsavtal (se ArbAvTL 9 kap. 4 §)

Meddelandet om permittering ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

På begäran ges ett intyg till arbetstagaren, där permitteringsorsak, begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd framgår. Dessa uppgifter bör visserligen framgå redan av meddelandet om permittering. Om arbetsgivaren har gett ett skriftligt meddelande om permittering där dessa uppgifter framgår, vilket arbetsgivaren med tanke på bevisföringen alltid borde göra, är arbetsgivaren inte skyldig att ge något separat skriftligt intyg om permitteringen.

#### **4.3.4.4 Ingen skyldighet att meddela om permittering**

Om arbetstagaren varit förhindrad att arbeta till följd av en eldsvåda eller ett exceptionellt naturfenomen som drabbat arbetsplatsen eller något annat liknande hinder som är oberoende av arbetstagaren och arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt till lön för högst 14 dagar av den tid hindret varar. När lönebetalningen upphört är arbetsgivaren inte skyldig att ge ett separat meddelande om permittering (ArbAvTL 2 kap. 12 §).

Arbetsgivaren har inte heller någon skyldighet att meddela om permittering i de fall där arbetstagaren till exempel till följd av en långvarig sjukdom eller militärtjänstgöring kommer att vara frånvarande under hela permitteringstiden.

Om arbetstagarens hinder är av det slaget att han eller hon möjligtvis återgår till arbetet under permitteringstiden, ska arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering på samma sätt som till övriga arbetstagare.

#### **4.3.5 Permitteringens början och slut**

En permittering kan inte fastslås att börja eller sluta på en dag som är ledig dag för arbetstagaren. Permitteringen ska alltså börja och sluta på en dag som utan permittering hade varit arbetsdag för arbetstagaren. (Se Arbetsdomstolens dom TT 2013-93 angående proportionen mellan arbetsdagar och lediga dagar under permittering.)

#### **4.3.6 Meddelande om att arbetet återupptas**

Om permitteringen har bestämts fortgå tills vidare, ska arbetsgivaren senast sju dagar på förhand meddela arbetstagaren att arbetet återupptas, såvida inte något annat har avtalats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltså komma överens om någon annan tidsfrist för detta meddelande. Om arbetstagaren är permitterad för viss tid behövs inget meddelande.

#### **4.3.7 Annat arbete under permitteringstiden**

En permittering hindrar inte en arbetstagare från att ta något annat arbete för permitteringstiden. Arbetstagaren ska dock se till att det nya arbetsavtalet inte utgör ett hinder för att återgå till det arbete som arbetstagaren är permitterad från när permitteringen är slut.

En arbetstagare som ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare för permitteringstiden har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. Eftersom behov att snabbt upphäva arbetsavtalet kan uppstå lika väl för visstidsanställda som för tillsvidareanställda arbetstagare, gäller uppsägningsrätten också tidsbegränsade arbetsavtal som ingåtts med en annan arbetsgivare. Arbetstagaren bör berätta om permitteringen för den andra arbetsgivaren vid anställningen.

#### **4.3.8 Bostad under permitteringstiden**

En arbetstagare som förfogar över en bostad som löneförmån behåller rätten att använda bostaden också under den tid som arbetet är avbrutet på grund av permittering. Arbets-

givaren har rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten under den tid då arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet är avbruten men anställningsförhållandet fortsätter. Vederlaget får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

### **4.4 En permitterad arbetstagare säger upp sig eller blir uppsagd**

#### **4.4.1 Arbetstagaren säger upp sig**

En permitterad arbetstagare har rätt att under permitteringen säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av arbetsavtalets längd (dvs. oberoende av om avtalet gäller tills vidare eller för viss tid). Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, gäller inte denna uppsägningsrätt de sista sju dagarna innan permitteringen upphör.

#### **4.4.2 Arbetsgivaren säger upp arbetstagaren**

Kommunen kan säga upp en arbetstagare under permitteringstiden på de grunder som anges i arbetsavtalslagen. I praktiken kommer uppsägning oftast i fråga när en arbetstagare är permitterad tillsvidare eller för viss tid och det under permitteringstiden visar sig att arbetsminskningen blir så långvarig att det inte kommer att finnas möjlighet att igen erbjuda arbete. När en permitterad arbetstagare sägs upp ska samma uppsägningstid och förfarande iaktas som i övrigt vid uppsägning.



#### 4.4.3 Ersättning

##### ■ Arbetsgivaren säger upp arbetstagaren

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör under permitteringen, har arbetstagaren rätt till lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars tid för meddelande om permittering. Tiden för meddelande om permittering är enligt de kommunala kollektivavtalen en månad, dvs. mer än 14 dagar.

##### ■ Arbetstagaren säger upp arbetsavtalet

Samma rätt till ersättning har en arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal när permitteringen har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott. (Se rättsfallet om permittering.)

#### 4.5 Permittering av en uppsagd arbetstagare

Om en arbetstagare som sagts upp för att arbetet minskat permitteras av samma orsak under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet på samma sätt som vid uppsägning av en permitterad arbetstagare. Arbetsgivaren ska då ersätta arbetstagaren på det sätt som anges i punkt 4.4.3 på sidan 54 för den lön för uppsägningstid arbetstagaren gått miste om då uppsägningstiden infallit under permitteringstiden.

#### RÄTTSFALL

##### PERMITTERING

HD 2019:108 liggare 2088

En arbetstagare hade varit permitterad mer än 200 dagar när han beviljades full invalidpension på grund av arbetsoförmåga som hade börjat under permitteringen. Efter att invalidpensionen hade beviljats hade arbetstagaren sagt upp sig. Högsta domstolen ansåg att arbetsavtalet under dessa omständigheter inte hade upphört på grund av den fulla invalidpension som arbetstagaren hade beviljats, utan att anställningsförhållandet hade varit i kraft när arbetstagaren sade upp sitt arbetsavtal. Arbetstagaren hade rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden i enlighet med 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

#### 4.6 Särskilda permitterings-situationer

##### 4.6.1 Permittering och arbetsledighet infaller samtidigt

Om en permittering och en arbetsledighet infaller samtidigt, anses arbetstagarens arbetshinder vara det skäl som börjat först. Tidpunkten då meddelandet om permittering ges är då avgörande.

#### EXEMPEL

### PERMITTERING NÄR ARBETSLEDIGHET INFALLER SAMTIDIGT

Ett meddelande om en permittering som börjar 3.3 och slutar 7.3 har getts 2.2. Enligt ett läkarintyg som arbetstagaren därefter ger till arbetsgivaren är arbetstagaren arbetsoförmögen 23.2–10.3. Sjuklön betalas inte för perioden 3–7.3. Permitteringen genomförs enligt meddelandet.

Om arbetstagarens sjukledighet däremot har börjat innan han eller hon får meddelande om permittering, börjar permitteringen först när sjukledigheten tar slut. (Se exemplet nedan om permittering och arbetsledighet som infaller samtidigt.)

#### 4.6.2 Permitteringen återkallas

Om det uppstår ett nytt arbete hos arbetsgivaren efter att ett meddelande om permittering getts, kan ett meddelande om återkallande ges innan permitteringen börjar. Meddelandet om permittering upphör då att gälla och permitteringar som eventuellt genomförs senare måste grunda sig på nya meddelanden.

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår nytt arbete hos arbetsgivaren, så

att arbetsgivaren i stället för att permittera arbetstagaren på heltid kan låta arbetstagaren övergå till förkortad arbetstid (till exempel tre dagars arbetsvecka eller fem timmars arbetsdag) antingen under hela permitteringstiden eller under en del av den, har arbetsgivaren rätt att ändra en heltidspermittering till partiell permittering utan att ge ett nytt meddelande om permittering.

#### 4.6.3 Permitteringen skjuts upp

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt, tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan arbetsgivaren skjuta upp permitteringen så att den börjar vid en senare tidpunkt än vad som meddelats. En permittering kan på denna grund skjutas upp endast en gång utan att något nytt meddelande om permittering behöver ges och högst för den tid som det till-

#### EXEMPEL

### UPPSKJUTEN PERMITTERING

Efter att arbetsgivaren 2.4 gett meddelande om permittering fr.o.m. 2.5 uppstår det, innan permitteringen börjar, nytt arbete för sju dagar. Arbetsgivaren kan utan att ge något nytt meddelande om permittering skjuta upp begynnelsetidpunkten för permitteringen med sju dagar dvs. till 9.5.

fälliga arbetet pågår. Om arbetsgivaren har permitterat en arbetstagare för flera perioder och gett meddelande om alla perioderna i samma permitteringsmeddelande, har arbetsgivaren rätt att flytta begynnelse tidpunkten för respektive period en gång. (Se exemplet ovan om flyttning av permittering.)

#### **4.6.4 Permitteringen avbryts**

Det kan uppstå tillfälligt arbete hos arbetsgivaren efter att permitteringen redan börjat. Ett avbrytande av permitteringen bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om avsikten är att permitteringen utan något nytt meddelande om permittering ska fortsätta omedelbart efter att arbetet utförts. Det är bäst att ingå ett sådant avtal innan arbetet inleds. Samtidigt finns det också skäl att klarlägga hur länge det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

Det som anges ovan gäller endast arbetsavtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och utgör inte något ställningstagande till hur bestämmelserna om arbetslöshetsskydd ska tolkas.

Om det efter att permitteringen börjat uppstår nytt arbete hos arbetsgivaren, så att arbetstagaren i stället för att permitteras på heltid kan erbjudas förkortad arbetstid (t.ex. tre dagar i veckan eller fem timmar per dag) för hela den resterande permitteringstiden eller en del av den, kan arbetsgivaren avtala med arbetstagaren om att ändra heltidspermitteringen till partiell permittering. Det är bäst att ingå ett sådant avtal innan arbetet inleds. Samtidigt finns det

också skäl att klarlägga hur länge den partiella permitteringen beräknas pågå. Den partiella permitteringen kan pågå högst till den dag då heltidspermitteringen ursprungligen var avsedd att upphöra.

Arbetsgivaren har rätt att utan arbetstagarens samtycke avbryta permitteringen genom att fastställa semester enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren bör om möjligt meddela arbetstagaren tidpunkten för semestern minst en månad innan semestern eller en del av den börjar eller, om detta inte är möjligt, senast två veckor innan semestern eller semesterdelen börjar. Om semestern eller en del av den flyttas på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall ska ett meddelande om den nya tidpunkten ges minst två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka innan semestern eller semesterdelen börjar.

## **4.7 Ersättning för ogrundad permittering**

En arbetsgivare som avsiktligt eller av oaktsamhet försummar att fullgöra sina skyldigheter enligt arbetsavtalslagen eller arbetsavtalet är skyldig att ersätta arbetstagaren för materiell skada som därigenom uppkommit. Från det skadestånd som betalas till arbetstagaren avdras dagpenning eller arbetsmarknadsstöd som arbetstagaren fått för samma tid på grund av arbetslöshet, på samma sätt som avdrag görs från ersättning som betalas för ogrundat upphävande av ett arbetsavtal (se punkt 7.2.3.4 på sidan 74).

# Ombildning till deltidansställning

En ändring av arbetstiden till deltid kan grunda sig på:

- 1) En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren  
Arbetsgivaren och arbetstagaren kan när som helst under anställningen avtala om förkortad arbetstid, dvs. längden på den förkortade arbetstiden och om den förkortade arbetstiden gäller för viss tid eller permanent. Det är motiverat att göra denna ändring av arbetsavtalet skriftligt.
- 2) Partiell permittering  
När arbetsgivaren tillfälligt behöver förkorta arbetstagarens arbetstid per dygn eller per vecka tillämpas bestämmelserna om permittering.
- 3) Ett ensidigt beslut av arbetsgivaren om ombildning till deltidansställning.

## 5.1 Ombildning till deltidansställning (ensidigt beslut av arbetsgivaren)

### 5.1.1 Grund för ombildning till deltid

Arbetsgivaren får med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda en anställning till

en permanent deltidansställning endast om det finns en verksamhetsrelaterad grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

### 5.1.2 Förfarande

#### 5.1.2.1 Samarbetsförfarande

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera ombildningar till deltidansställning (eller uppsägningar och permitteringar), ska åtgärderna behandlas genom samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Innan arbetsgivaren beslutar om ombildning till deltidansställning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren förhandla om

- grunderna för, verkningarna av och alternativen till åtgärden
- i samarbetsanda och med sikte på samförstånd
- åtminstone med de arbetstagare som ärendet berör.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På arbetstagarens begäran



## KAPITEL 5

### OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING

#### Gällande bestämmelser

Ombildning till deltidсанställning

ArbAvtL 2 kap. 5 § och 7 kap. 11 §, TIM-AKA § 5 mom. 1

Samarbetsförfarande

SamarbL 4–8 § och 13 §, AKTA kap. VIII § 3

kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om ombildningen till deltid (eller uppsägningen eller permitteringen) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen kräver det ska också en representant för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till arbetstagaren senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Med förhandlingsframställning avses skriftlig information om när och var förhandlingarna inleds och vad som kommer att behandlas. Förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den ska ges skriftligt till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger ombildning till deltidsanställning, uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller permittering för mer än 90 dagar för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande tillgängliga uppgifter till företrädarna för de berörda anställda:

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet ombildningarna till deltid, permitteringar och uppsägningar
- en utredning om de principer som används för bestämning av vilka arbetstagare som blir föremål för ombildning till deltid, permittering eller uppsägning
- en bedömning av den tid inom vilken ombildningarna till deltid, permitteringarna och uppsägningarna verkställs.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingsskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller förhandlingar har förts i minst

- sex veckor efter att de inletts, om ombildningen till deltid, uppsägningen eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst tio anställda eller
- 14 dagar efter att förhandlingarna inletts i övriga fall.

### 5.1.2.2 Övergång till deltid

Arbetstagaren kan övergå till deltid först när en tid som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid har förflutit efter att arbetsgivaren meddelade om ombildningen.

### 5.1.2.3 Skyldighet att erbjuda merarbete

Om arbetsgivaren behöver mer arbetskraft för uppgifter som är lämpliga för arbetstagare som arbetar deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten. Om arbetsavtalet har ingåtts på deltid på arbetstagarens initiativ och önskan eller arbetstagaren på något annat sätt har låtit arbetsgivaren veta att han eller hon inte är intresserad av längre arbetstid, är arbetsgivaren dock inte skyldig att erbjuda merarbete.

Skyldigheten att erbjuda deltidsanställda merarbete går före skyldigheten att erbjuda arbete åt dem som arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, dvs. den så kallade återanställningsskyldigheten (ArbAvtL 6 kap. 6 §).

# Arbetsavtal för viss tid upphör

Arbetsavtalslagens och kollektivavtalets uppsägningsbestämmelser gäller inte tidsbegränsade arbetsavtal (se dock de två sista styckena i punkt 6.1.1 på sidan xx–xx). Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan upphävas ensidigt under avtalstiden endast genom att det hävs eller anses hävt enligt arbetsavtalslagen (undantag: uppsägningsrätt för en permitterad arbetstagare och rätt för en visstidsanställd arbetstagare att säga upp sitt arbetsavtal vid överlåtelse av rörelse). Arbetsgivaren och arbetstagaren kan naturligtvis komma överens om att förkorta avtalstiden, vilket innebär att anställningen upphör tidigare än avtalat.

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan enligt bestämmelserna upphöra på följande sätt:

- den överenskomna tiden går ut
- hävning under provotid
- hävning
- avtalet anses hävt
- pensionering (se kapitel 8)

## 6.1 Den överenskomna tiden går ut

### 6.1.1 Grund för upphörande

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller som annars bör anses gälla en viss tid upphör utan

uppsägning när den överenskomna tiden går ut eller när det överenskomna arbetet slutförts, om inte något annat har avtalats.

Om endast arbetsgivaren vet när arbetsavtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid utan grundad anledning enligt arbetsavtalslagen anses enligt lagen gälla tills vidare. Arbetsavtalet upphör då inte när den överenskomna tiden går ut, men det kan sägas upp eller hävas på giltiga grunder.

Om ett tidsbegränsat arbetsavtal ingåtts för mer än fem år, kan både arbetsgivaren och arbetstagaren efter fem år från det att avtalet ingåtts säga upp avtalet på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

I arbetsavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren ändå separat avtala om sådana uppsägningsvillkor att det tidsbegränsade arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden om inte någon-

## KAPITEL 6

### ARBETSAVTAL FÖR VISS TID UPPHÖR

#### Gällande bestämmelser

Avtal för viss tid

ArbAvtL 6 kap. 1 §

Tidsbegränsat arbetsavtal för mer än 5 år

ArbAvtL 6 kap. 1 §

Tyst förlängning av avtalsförhållandet

ArbAvtL 6 kap. 5 §



dera parten säger upp avtalet före det. Arbetsgivaren ska ändå vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta lagenliga uppsägningsgrunder samt lag- eller kollektivavtalsenliga uppsägningstider och uppsägningsförfaranden. Också arbetstagaren ska tillämpa uppsägningstiden enligt kollektivavtalet.

### **6.1.2 Tyst förlängning av visstidsanställning**

Om arbetsgivaren låter arbetstagaren fortsätta arbetet när den överenskomna tiden gått ut, utan att parterna av grundad anledning avtalat om en ny tidsbegränsad anställningsperiod, eller då uppsägningstiden gått ut, övergår arbetsavtalet i enlighet med arbetsavtalslagen till att gälla tills vidare (tyst förlängning). Arbetsavtalet kan då sägas upp på samma grunder som övriga arbetsavtal som gäller tills vidare.

## **6.2 Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal under prøvotid**

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan hävas under prøvotid på samma sätt som arbetsavtal som gäller tills vidare (se kapitel 7 punkt 1 på sidan 64–67).

## **6.3 Hävning av tidsbegränsat arbetsavtal**

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan hävas på samma sätt som arbetsavtal som gäller tills vidare (se kapitel 7 punkt 3 på sidan 84–88).

## **6.4 Tidsbegränsat arbetsavtal anses hävt**

Ett tidsbegränsat arbetsavtal kan anses hävt på samma sätt som arbetsavtal som gäller tills vidare (se kapitel 7 punkt 4 på sidan 88–90).

# Arbetsavtal som gäller tills vidare upphör

## ARBETSAVTAL SOM GÄLLER TILLS VIDARE KAN UPPHÖRA PÅ FÖLJANDE SÄTT:

- hävning under provotid
- hävning
- avtalet anses hävt
- uppsägning
  - arbetstagaren säger upp arbetsavtalet
  - arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet
    - av orsaker som beror på arbetstagaren
    - av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
- uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse
- pensionering, se kapitel 8 på sidan 91

### 7.1 Hävning av arbetsavtalet under provotid

Hävning av ett arbetsavtal innebär att arbetsavtalet upphävs med omedelbar verkan (också arbetsavtal som gäller tills vidare upphävs utan iakttagande av uppsägningstid).

#### 7.1.1 Hävning under provotid

Under provotiden kan bägge parterna när som helst oberoende av de allmänna uppsägnings-

och hävningsgrunderna häva arbetsavtalet med omedelbar verkan genom att åberopa provotiden, oberoende av om det är fråga om en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning.

- Arbetsavtalet får ändå inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden.
- När arbetsgivaren häver arbetsavtalet under provotiden ska det vara fråga om en grund som har samband med arbetstagarens person och arbetsprestation och som ger arbetsgivaren anledning att anse att kraven i arbetsavtalet inte har uppfyllts. Hävningsgrunden bör alltså vara saklig och grunda sig på fakta.
- I meddelandet om hävning räcker det att åberopa provotiden.

#### 7.1.2 Hävningsförfarande

- Hörande
- Meddelande om hävning
- Meddelande om hävningsgrunderna

## HÄVNING AV ARBETSAVTALET UNDER PRÖVOTID

### Gällande bestämmelser

Prövotid	ArbAvtL 1 kap. 4 §
Hörande	ArbAvtL 9 kap. 2 §
Meddelande om hävning	ArbAvtL 9 kap. 4 §
Meddelande om grunderna för upphävande	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Tid för väckande av talan	ArbAvtL 13 kap. 9 §
Ersättning för ogrundad hävning	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §

### **7.1.2.1 Hörande av arbetstagaren**

Innan arbetsavtalet hävs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för hävningen. Med hörande avses att arbetstagaren får information om grunderna för hävningen och möjlighet att framföra sin egen åsikt i frågan. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde, till exempel arbetstagarnas förtroendeman eller en arbetskamrat.

### **7.1.2.2 Meddelande om hävning**

Meddelandet om hävning ska ges före prövotidens slut. Meddelandet ska ges till arbetsgivaren eller dennes representant (när arbetstagaren häver) eller till arbetstagaren personligen (när arbetsgivaren häver).

Om detta inte är möjligt, kan meddelandet om hävning skickas per post eller elektroniskt (fax eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). När meddelandet om hävning skickas per brev eller i elektronisk form anses grunderna för upphävande av arbetsavtalet (prövotiden) ha åberopats inom utsatt tid om meddelandet före prövotidens slut har postats till den adress arbetsgivaren känner till, helst som rekommenderat brev, eller skickats i elektronisk form.

Arbetsavtalet upphör den dag meddelandet om hävning når mottagaren. Ett meddelande om hävning som skickats per post eller i elektronisk form anses ha nått mottagaren den sjunde dagen efter att det skickades. Arbetsavtalet kan alltså i sådana situationer upphöra också efter prövotidens utgång.

Om arbetstagaren har lag- eller avtalsenlig semester eller minst två veckors ledighet som beror på utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande om hävning som skickats per brev eller i elektronisk form ha nått mottagaren tidigast den dag som följer efter semestern eller ledigheten. Arbetsavtalet upphör alltså först denna dag.

### **7.1.2.3 Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren**

När ett arbetsavtal hävs under prövotiden räcker åberopande av prövotiden som grund. På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligt meddela orsakerna till att arbetsavtalet hävs.

### **7.1.3 Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling**

Talan som gäller hävning av ett arbetsavtal ska väckas vid allmän underrätt (tingsrätten) inom två år efter att anställningen upphört.

### **7.1.4 Ersättning för ogrundad hävning under prövotid**

En arbetsgivare som har hävt ett arbetsavtal på diskriminerande eller osakliga grunder kan förpliktas att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundad upphävning av arbetsavtal. Ersättningens storlek är i regel minst tre och högst 24 månaders lön. Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal i strid mot bestämmelserna om hävning under prövotid kan ersättningen vara mindre än det belopp som motsvarar tre månaders lön för arbetstagaren. När ersättningen bestäms beaktas, beroende på orsaken till att

arbetsavtalet upphävts, bland annat arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes.

Arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättningen behandlas i punkt 7.2.3.4 på sidan 74–75.

## 7.2 Uppsägning av arbetsavtal som gäller tillsvidare

### 7.2.1 Allmänt

Kommunen eller arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalet, och det upphör då efter uppsägningstiden. Arbetstagaren behöver inte ange någon grund för uppsägningen. Arbetsgivaren ska däremot ha en lagstadgad grund för uppsägning. Uppsägningsgrunden kan vara skäl som beror på arbetstagaren eller skäl som är oberoende av arbetstagaren, dvs. ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Uppsägning av förtroendemän behandlas i punkt 7.5 på sidan xx, och uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare i punkt 7.2.6 på sidan 83.

### 7.2.2 Arbetstagaren säger upp sig

I motsats till arbetsgivaren behöver arbetstagaren inte ange någon särskild grund för uppsägning, men arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

#### Anställningen har fortgått

##### utan avbrott

över 5 år

i övriga fall

##### Uppsägningstid

1 månad

14 dagar

En arbetstagare som säger upp sig utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden till arbetsgivaren. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som bestäms om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen. Angående beloppet för avdraget och skyddat belopp, se 4 kap. 48 § i utsökningsbalken.

Om uppsägningstiden har iakttagits endast delvis, begränsar sig ersättningskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Semesterpenning betalas inte om arbetstagaren underlåter att iaktta uppsägningstiden (helt eller delvis).

### 7.2.3 Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren

#### 7.2.3.1 Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare (jfr hävningsgrund: synnerligen vägande skäl). Detta gäller både skäl som beror på arbetstagaren och ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Uppsägningsgrunden ska alltid granskas genom en helhetsbedömning med beaktande av alla inverkanse faktorer.

## UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL SOM GÄLLER TILLSVIDARE

### Gällande bestämmelser

Uppsägning av arbetsavtal	ArbAvtL 7 kap.
Uppsägningstider	ArbAvtL 6 kap. 2 §, AKTA kap. VIII § 5, TIM-AKA § 5 mom. 3 UKTA allmänna delen kap. VIII § 58
Försummelse att iaktta uppsägningstid	ArbAvtL 6 kap. 4 §
Förlust av semesterpenning, betalning av semesterlön/ semesterersättning till timavlönade	AKTA kap. IV § 18 mom. 3, TIM-AKA § 55 mom. 5
Utsökningsbalken	4 kap. 48 §

## UPPSÄGNING AV TILLSVIDARE GÄLLANDE ARBETSAVTAL AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

### Gällande bestämmelser

Uppsägningsgrunder	ArbAvtL 7 kap. 1 och 2 §
Uppsägningstid	AKTA kap. VIII § 5, TIM-AKA § 5 mom. 3 UKTA allmänna delen kap. VIII § 58 (ArbAvtL 6 kap. 3 §)
Försummelse att iaktta uppsägningstid	ArbAvtL 6 kap. 4 §
Uppsägning under permittering	ArbAvtL 5 kap. 7 §
Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	ArbAvtL 9 kap.
Arbetsavtalets upphörande	AKTA kap. VIII § 3 mom. 2, TIM-AKA § 5 mom. 1
Meddelande om uppsägningsgrunderna	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Ersättning till en permitterad arbetstagare för förlorad lön för uppsägningstid	ArbAvtL 5 kap. 7 §
Hörande av arbetstagaren	ArbAvtL 9 kap. 2 §
Åberopande av uppsägningsgrund	ArbAvtL 9 kap. 1 §
Verkställande av uppsägningen	ArbAvtL 9 kap. 4 §
Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §

Se punkt 7.3 på sidan 84–88 om behandlingen och betydelsen av alkohol- och andra drogproblem.

### ■ **Brott mot eller åsidosättande av förpliktelser**

Ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet kan anses vara en saklig och vägande uppsägningsgrund som beror på arbetstagaren eller som anknyter till arbetstagarens person.

Den vanligaste uppsägningsgrunden är åsidosättande av arbetskyldigheten, till exempel att enskilda arbetsuppgifter inte slutförs eller utförs bristfälligt, att arbetstagaren är frånvarande utan lov eller ständigt eller ofta kommer för sent.

En uppsägningsgrund kan också vara underlåtenhet att följa de order som arbetsgivaren gett med stöd av sin arbetsledningsrätt, ohederlighet som leder till brist på förtroende samt osakligt beteende, när förfarandet inverkar på förpliktelser som är väsentliga med tanke på arbetsavtalsförhållandet.

Ett exempel på ett sakligt och vägande skäl som beror på arbetstagaren är att han eller hon har så stora anpassningssvårigheter och är så besvärlig att beteendet gör det svårt för andra anställda att sköta sina uppgifter och att arbetsenshetens bästa kräver att arbetstagaren sägs upp, även om arbetstagaren inte har gjort sig skyldig till några egentliga fel eller försummelser.

Arbetsgivaren ska vid behov kunna påvisa de problem som trots försök inte har kunnat lösas. Arbetsgivaren ska också kunna visa att problemen i huvudsak kan anses bero på arbetstagaren i fråga.

Att arbetstagaren brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser ska vid behov (vid en eventuell rättegång) kunna påvisas till exempel genom vittnesmål av chefen eller ett annat ögonvittne.

### ■ **Varning**

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser i anställningen får ändå normalt inte sägas upp förrän arbetsgivaren genom en varning gett arbetstagaren möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Det finns inga särskilda formkrav för en varning. Varningen kan alltså ges muntligt eller skriftligt, men en skriftlig varning är lättare att bevisa senare vid behov. Utfärdande av en varning förutsätter alltså inte till exempel att arbetstagaren hörs på något särskilt sätt. För att undvika missförstånd lönar det sig ändå att ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om sitt klandervärda beteende eller om de bakomliggande faktorerna. I varningen är det också befogat att nämna att en upprepning av beteendet kan leda till att anställningen upphör.

Väsentligt är att man i efterhand kan visa att en varning getts (t.ex. vittnen, arbetstagarens underskrift på att varningen tagits emot) och varför den utfärdats, så att man kan åberopa varningen om samma eller någon liknande

förseelse upprepas. Ingen bestämd tid har fastställts för när en tidigare given varning ”föråldras”.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anställningsförhållandet att arbetstagaren även utan varning borde ha insett att förfarandet var klandervärt och man därför rimligen inte kan förutsätta att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet, förutsätter uppsägningen ingen varning.

#### ■ **Väsentlig förändring i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar**

Ett anställningsförhållande kan också sägas upp om arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar har förändrats till den grad att arbetstagaren inte längre klarar av sina arbetsuppgifter och inte heller på det sätt som anges nedan kan erbjudas andra uppgifter. Arbetstagarens arbetsförutsättningar kan försämrans på grund av förändringar i den fysiska, psykiska eller sociala arbets- och funktionsförmågan. Eftersom försämrad arbetsförmåga till följd av sjukdom, handikapp eller olycksfall bedöms som en förbjuden uppsägningsgrund (se nedan), avses här en väsentlig förändring som beror på något annat än nedsatt hälsotillstånd. Till exempel ett långvarigt frihetsstraff förhindrar arbetet på det sätt som avses i lagen.

#### ■ **Förbjudna uppsägningsgrunder**

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

- 1) sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte arbetstagarens arbetsförmåga har minskat

väsentligt och för så lång tid att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet

- 2) deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet
- 4) anlitan av rättsmedel som står till buds för arbetstagaren.

#### ■ **Sjukdom, handikapp eller olycksfall**

Arbetsförmågan bedöms alltid utifrån de krav som arbetsuppgifterna ställer. Verkningarna av arbetstagarens sjukdom ska alltså bedömas till de delar som de har att göra med arbetstagarens förmåga att klara av sina arbetsuppgifter. En väsentlig försämring av arbetsförmågan förutsätter att arbetstagaren på grund av sjukdom, handikapp eller olycksfall inte till väsentliga delar kan uppfylla de skyldigheter som hör till anställningsförhållandet. Även om det gäller en svår sjukdom har arbetsgivaren inte rätt att upphäva anställningsförhållandet så länge arbetstagaren klarar av sina skyldigheter.

Dessutom förutsätts det att försämringen i arbetsförmågan på grund av sjukdom, handikapp eller olycksfall är så långvarig att det inte finns några förutsättningar för att fortsätta anställningen. I rättspraxis har man förutsatt långvarigt men inte slutgiltigt nedsatt arbetsförmåga. Vid bedömningen av för hur lång tid arbetsförmågan är nedsatt har man beaktat hur länge sjukdomen varat före uppsägningen och



även den medicinska prognosen för sjukdomens varaktighet och arbetstagarens möjligheter att tillfriskna eller rehabiliteras (se rättsfallet TT 2002-47 på sidan xx).

Vid bedömning av rätten att säga upp ett anställningsförhållande på grund av sjukdom ska arbetsgivaren utreda om arbetstagaren har förutsättningar att klara av arbetet trots sjukdomen. Man bör då beakta arbetstagarens förut-

### HELHETSBEDÖMNING

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person är saklig och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas i sin helhet. Det innebär att man ska avgöra om uppsägningsgrunden är tillräcklig utifrån en helhetsbedömning av alla omständigheter i fallet. Omständigheter som påverkar bedömningen av individbaserade uppsägningar kan vara till exempel överträdelsens natur och hur allvarlig den är, arbetstagarens ställning, arbetstagarens inställning till sitt handlande eller beteende, arbetets art, särdrag i arbetet och arbetsgivarens ställning.

sättningar att på basis av sin utbildning, sina kunskaper, sin yrkesskicklighet och erfarenhet klara av sina egna uppgifter eller andra arbetsuppgifter som står till buds på arbetsplatsen. De allmänna förhållandena på arbetsplatsen, möjligheten att anpassa arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden efter arbetsförmågan och arbetsgivarens möjligheter att omorganisera uppgifterna och erbjuda andra uppgifter inverkar också på om uppsägningsgrunden uppfylls.

### ■ Omplacering

Före uppsägning ska arbetsgivaren i regel också utreda om uppsägningen kan undvikas genom att arbetstagaren placeras i ett annat arbete med sådana uppgifter som arbetstagaren med beaktande av sin yrkesskicklighet och erfarenhet kan klara av. En omplacering kan bli aktuell i situationer där arbetstagarens arbetsförutsättningar förändrats till exempel på grund av sjukdom så att personen i fråga inte längre klarar av sina uppgifter. Det kan också vara fråga om situationer där brottet mot förpliktelse är så litet att det inte kan anses påverka det förtroende som krävs för att anställningen ska kunna fortsätta. Ett exempel på detta är att en kompetent arbetstagare har visat sig vara olämplig för kundservice, men arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda arbetstagaren andra lämpliga arbetsuppgifter.

Utredningen kan göras i samband med att arbetstagaren hörs före uppsägningen på det sätt som beskrivs nedan. Någon utredning behöver inte göras om grunden för uppsägningen är

en så allvarlig överträdelse i anställningsförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet.

### 7.2.3.2 Uppsägningsförfarande

- Arbetsgivarens betänketid
- Hörande av arbetstagaren
- Meddelande om uppsägning
- Meddelande om uppsägningsgrunderna
- Uppsägningstid

#### ■ Arbetsgivarens betänketid

Uppsägningen ska ske inom skälig tid efter att arbetsgivaren har fått vetskap om uppsägningsgrunden.

Arbetsgivaren har åtminstone några veckor på sig att avgöra om det finns tillräckliga grunder för att säga upp arbetstagaren. Orsaker som är flera månader gamla kan inte anges som uppsägningsgrund.

#### ■ Hörande av arbetstagaren

Innan arbetsavtalet sägs upp ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om uppsägningsgrunderna. Med hörande avses att arbetstagaren får information om grunderna för uppsägningen och möjlighet att framföra sin egen åsikt i frågan. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde, till exempel arbetstagarnas förtroendeman, en jurist eller en arbetskamrat.

#### ■ Meddelande om uppsägning

Meddelandet om uppsägning ska ges till arbetstagaren personligen.

Om det inte är möjligt att meddela arbetstagaren personligen, kan meddelandet om uppsägning skickas per brev (helst rekommenderat) till den adress arbetsgivaren känner till eller elektroniskt (fax eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). I detta fall anses meddelandet ha nått mottagaren senast den sjunde dagen efter att det skickades. Om arbetstagaren har semester eller en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha nått mottagaren tidigast den dag som följer efter semestern eller ledigheten.

Av meddelandet om uppsägning ska framgå uppsägningsgrunderna och vilken dag arbetsavtalet upphör.

#### ■ Meddelande om uppsägningsgrunderna

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela vilken dag arbetsavtalet upphör samt de grunder för uppsägning av arbetsavtalet som arbetsgivaren känner till. Det är ändå befogat att redan i det skriftliga meddelandet om uppsägningen ange samtliga uppsägningsgrunder som arbetsgivaren känner till.

#### ■ Uppsägningstid

Uppsägningstiden beror på hur länge anställningen, dvs. tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet, pågått utan avbrott (Obs. ArbAvtL 1 kap. 5 §). Arbets- eller tjänstledighet med eller utan lön innebär inget avbrott i anställningen.



#### RÄTTSFALL

### UPPSÄGNING PÅ GRUND AV NEDSATT ARBETSFÖRMÅGA

Arbetsdomstolen TT 2002-47

En arbetstagare hade vid uppsägnings-  
tidpunkten varit sjukskriven på grund av  
depression i cirka 15 månader med kort-  
täre avbrott. Arbetsgivaren hade uppgett  
sig vara beredd att överväga att dra till-  
baka uppsägningen om arbetstagaren  
hade återfått sin arbetsförmåga under  
uppsägningstiden. Sjukledigheten hade  
emellertid fortsatt. Arbetsdomstolen an-  
såg att arbetstagarens arbetsförmåga  
hade försämrats så väsentligt och för så  
lång tid att arbetsgivaren inte rimligen  
kunde förutsättas fortsätta anställningen.

Arbetsgivaren ska iakttä följande uppsägningstider då ett arbetsavtal sägs upp:

**Anställningen har fortgått utan avbrott**

**Uppsägningstid**

högst 1 år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 månad
över 4 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år, men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

På begäran av eller med samtycke av arbetstagarerna kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än detta.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. Ett meddelande om uppsägning ska ges till arbetstagarerna personligen eller, om detta inte är möjligt, skickas per brev eller elektroniskt. Förfarandet behandlas mer ingående ovan under rubriken Meddelande om uppsägning.

■ **Uträkning av anställningstiden**

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer uppsägningstiden, beaktas endast den tid som arbetstagarerna utan avbrott har varit anställda hos arbetsgivaren i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

Tid i tjänsteförhållande beaktas endast om personen har övergått direkt från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Arbets- eller tjänstledighet med eller utan lön, såsom familjeledighet, värnplikt, civiltjänstgöring eller studieledighet, innebär inget avbrott i anställningen. Tid som värnpliktig eller civiltjänstgörare räknas dock inte in i anställningens längd.

**7.2.3.3 Försummelse att iakttä uppsägningstid**

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att betala full lön för uppsägningstiden till arbetstagarerna.

Om någondera parten iakttagit uppsägningstiden endast delvis, begränsar sig ersättningskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

**7.2.3.4 Ersättning för ogrundad uppsägning**

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal i strid mot de grunder som anges i arbetsavtalslagen kan förpliktas att betala ersättning till arbetstagarerna för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Ersättningens storlek är minst tre och högst 24 månaders lön. När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas bland annat den tid som arbetstagarerna uppskattas vara utan arbete, anställningsförhållandets längd, arbetstagarernas ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke och utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upp-

hävdes och arbetstagarens egen andel i orsaken till att arbetsavtalet upphävs.

#### ■ **Arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättningen**

Till den del ersättningen för ogrundad uppsägning utgör ersättning för löneförmåner som arbetstagaren gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades ska från ersättningen avdras:

- 1) 75 % av den inkomstrelaterade dagpenning som betalats för tiden i fråga
- 2) 80 % av den grunddagpenning som betalats för tiden i fråga samt
- 3) i sin helhet det arbetsmarknadsstöd som betalats för tiden i fråga.

Domstolen kan i vissa fall bestämma att avdraget från ersättningen ska vara mindre.

Domstolen ålägger arbetsgivaren att till Sysselsättningsfonden eller Folkpensionsanstalten betala det belopp som dras av från ersättningen, beroende på om arbetstagaren fått inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning eller arbetsmarknadsstöd.

Om ett avtal om arbetsgivarens ersättningskyldighet ingås, ska det framgå den avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som arbetstagaren gått miste om på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks.

Från den ersättning som betalas till arbetstagaren ska samma avdrag göras som i domstolen. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av betalas till Sysselsättningsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till Sysselsättningsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

#### **7.2.3.5 Förhandlingsförfarande**

När ett arbetsavtal har sagts upp av skäl som beror på arbetstagaren kan endast meningskiljaktigheter som gäller uppsägningstiden bli föremål för förhandlingsförfarande enligt det kommunala huvudavtalet (direkta överläggningar, lokala och centrala förhandlingar) och föras till behandling i Arbetsdomstolen. Det kommunala huvudavtalet finns bland annat i AKTA-boken.

Andra tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren avgörs i sista hand i de allmänna domstolarna.

#### **7.2.3.6 Tid för väckande av talan vid allmän underrätt samt domstolsbehandling**

Ett tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal kan föras till behandling i tingsrätten, om det i arbetsavtalslagen finns en bestämmelse om föremålet för tvisten och arbetsavtalslagen åberopas som grund för talan.

Talan i ett tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal ska väckas vid tingsrätten inom två år från att anställningen upphört.

## 7.2.4 Uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

### 7.2.4.1 Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskaal säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Denna allmänna förutsättning gäller både skäl som beror på arbetstagaren och ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker förutsätts dessutom att

- arbetet som står till buds har minskat
- av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganiseringar i arbetsgivarens verksamhet
- väsentligt och varaktigt och
- arbetstagaren inte kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges nedan.

Någon grund för uppsägning finns åtminstone inte när

- 1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagarare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid; eller
- 2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

Dessa uppsägningsgrunder ska iakttas som sådana också i samband med överlåtelse av rörelse.

Förvärvaren har ingen särskild uppsägningsgrund enbart för att rörelsen överläts.

### ■ Skyldighet att erbjuda annat arbete

Arbetsgivaren får inte automatiskt säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker även om arbetstagarens arbetsuppgifter har minskat både väsentligt och bestående, utan arbetsgivaren är skyldig att först utreda om arbetstagaren med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga rimligen kan placeras i andra lediga uppgifter i arbetsavtalsförhållande hos arbetsgivaren. Omplaceringskyldigheten gäller alltså endast sådana arbetsuppgifter som redan finns i kommunen och som är "lediga". Omplaceringskyldigheten gäller både hel- och deltidsanställning,

Arbetstagaren ska i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet. Lönen för det arbete som erbjuds kan avvika från arbetstagarens tidigare lön. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga.

Om flera arbetstagarare sägs upp samtidigt är det arbetsgivarens uppgift att bedöma vilka uppsägningshotade arbetstagarare som kunde sköta det arbete som finns att erbjuda och vilka som därmed ska erbjudas arbetet. Om det till exempel finns ett vikariat att erbjuda i stället för uppsägning och flera av de arbetstagarare som ska sägas upp är lämpliga att sköta vikariatet, ska arbetsgivaren iakttä den bestämda ordningsföljden vid

## UPPSÄGNING AV TILLSVIDARE GÄLLANDE ARBETSAVTAL AV EKONOMISKA ORSAKER ELLER PRODUKTIONSORSAKER

### Gällande bestämmelser

Uppsägningsgrunder	ArbAvtL 7 kap. 1 och 3–4 §
Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse	ArbAvtL 7 kap. 5 §
Uppsägningstid	AKTA kap. VIII § 5, UKTA allmänna delen § 58, TIM-AKA allmänna delen § 5
Försummelse att iaktta uppsägningstid	ArbAvtL 6 kap. 4 §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet	ArbAvtL 6 kap. 5 §
Återanställning av en uppsagd arbetstagare	ArbAvtL 6 kap. 6 §
Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	ArbAvtL 9 kap.
Skadeståndsskyldighet	ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §
Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter	AKTA kap. I § 10
Arbetsavtalets upphörande	AKTA kap. VIII § 3 mom. 2, TIM-AKA § 5 mom. 1
Meddelande om uppsägningsgrunderna	ArbAvtL 9 kap. 5 §
Samarbetsförfarande och handlingsplan	SamarbL 4–9 § (AKTA kap. VIII § 3 mom. 2) TIM-AKA § 5 mom. 1
Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften	AKTA kap. VIII § 4, TIM-AKA § 5 mom. 2
Meddelande till arbets- och näringsbyrån	ArbAvtL 9 kap. 3 a §
Skyldighet att informera om sysselsättningsplan	ArbAvtL 9 kap. 3 b §
Sysselsättningsledning	ArbAvtL 7 kap. 12 §

reducering av arbetskraften (se nedan) när beslut om vem som ska erbjudas vikariatet fattas.

Skyldigheten att erbjuda annat arbete gäller före uppsägningen och under hela uppsägningstiden. Den som hotas av uppsägning ska alltid erbjudas ett arbete (t.ex. ett vikariat) som arbetsgivaren känner till när meddelandet om uppsägning ges eller som uppkommer efter att meddelandet om uppsägning getts och innan anställningen upphör. Arbete ska erbjudas tillräckligt individuellt, som alternativ till uppsägning. I rättspraxis har det till exempel inte ansetts tillräckligt att arbete erbjuds via ett datasystem som arbetstagaren ska följa på eget initiativ (Arbetsdomstolen TT 2005-77). Arbetsgivaren ska kunna visa att skyldigheten att erbjuda arbete uppfylls.

#### ■ Skyldighet att ordna utbildning

Arbetsgivaren ska ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig.

När utbildningsmöjligheterna bedöms ska kommunens praktiska och ekonomiska förutsättningar att ordna utbildningen och även arbetstagarens lämplighet för utbildningen beaktas. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning är således en del av uppsägningsskylden.

Om till exempel anskaffningar av maskiner och anordningar eller andra ändringar i arbetsmetoderna inte har lett till en minskning av

uppgifterna, men bland annat arbetets innehåll och krav har förändrats så att arbetstagaren inte klarar av dem med tidigare kunskaper, bör arbetsgivaren i allmänhet utbilda arbetstagaren så att han eller hon kan fortsätta i de förändrade uppgifterna.

#### ■ Skyldighet att ta emot annat arbete

En arbetstagare är skyldig att ta emot

- uppgifter som överensstämmer med arbetsavtalet
- uppgifter som avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet i så liten utsträckning att ändringen av arbetsuppgifterna hör till arbetsgivarens arbetsledningsrätt och
- uppgifter som med beaktande av arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet kan anses lämpliga, trots att de väsentligt avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet.

Om en arbetstagare inte tar emot ett arbete som erbjuds, har arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagaren, förutsatt att de övriga förutsättningarna för uppsägning uppfylls.

#### 7.2.4.2 Uppsägningsförfarande och handlingsplan

- Samarbetsförfarande, skriftlig förhandlingsframställning och handlingsplan
- Ordningföljden vid reducering av arbetskraften
- Meddelande till arbets- och näringsbyrån
- Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan
- Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledning



- Meddelande om uppsägning
- Uppsägningstid
- Meddelande om uppsägningsgrunderna

#### ■ **Samarbetsförfarande, skriftlig förhandlingsframställning och handlingsplan**

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera uppsägningar (permitteringar eller ombildningar till deltidsanställning), ska åtgärderna behandlas genom samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Innan arbetsgivaren beslutar om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren förhandla om

- grunderna för, verkningarna av och alternativen till åtgärden
- i samarbetsanda och med sikte på samförstånd
- åtminstone med de arbetstagare som ärendet berör.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På arbetstagarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet.

Om uppsägningen (eller permitteringen eller ombildningen till deltid) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen kräver det ska också en

företrädare för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

#### ■ **Skriftlig förhandlingsframställning**

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till arbetstagaren senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Med förhandlingsframställning avses skriftlig information om när och var förhandlingarna inleds och vad som kommer att behandlas. Förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den ska ges skriftligt till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (eller ombildning till deltidsanställning eller permittering för mer än 90 dagar) för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande tillgängliga uppgifter till företrädaren för de berörda anställda:

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, (permitteringar och ombildningar till deltidsanställning)
- en utredning om de principer som används för bestämning av vilka anställda som blir föremål för uppsägning (permittering och ombildning till deltid)
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, (permitteringarna och ombildningarna till deltid) verkställs.

#### ■ **Handlingsplan**

Vid uppsägning av minst tio anställda ska arbetsgivaren i början av samarbetsförfarandet

ge förtroendemännen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan och förhandla om innehållet i planen med förtroendemännen. Vid beredningen av planen ska arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete. Av handlingsplanen ska framgå

- den planerade tidtabellen för samarbetsförfarandet,
- förfarandena vid förhandlingarna,
- de handlingsprinciper som under samarbetsförfarandet kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om samarbetsförfarandet gäller färre än tio anställda, ska arbetsgivaren i samarbetsförfarandet föreslå handlingsprinciper som under uppsägningstiden stöder de anställda i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning eller bli sysselsatta genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Vid förhandlingarna ska det utredas om arbetstagaren rimligen kan ges något annat arbete i kommunen eller om utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov kan ordnas för nya uppgifter som står till buds. Förtroendemännen har rätt att delta i utredningen.

Arbete kan erbjudas en eller flera uppsägningshotade anställda personligen eller också kan

man diskutera med förtroendemännen hur dessa personer ska informeras om möjligheterna till arbete. De anställda ska ges möjlighet att till exempel inom en utsatt tid meddela arbetsgivaren om sitt intresse att ta emot de arbeten som erbjuds.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingsskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller förhandlingar har förts i minst

- sex veckor efter att de inletts (uppsägningen, ombildningen till deltid eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst tio anställda) eller
- 14 dagar efter att förhandlingarna inletts i övriga fall.

En arbetstagare som sägs upp ska också informeras om den arbetskraftsservice som arbets- och näringsbyrån erbjuder.

#### ■ **Ordningsföljden vid reduktion av arbetskraften**

När arbetskraften minskas av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller därmed jämförbara skäl ska man i mån av möjlighet iakttä den regeln att man

- sist i ordningen säger upp sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare.
- Om arbetstagarna är likvärdiga på dessa grunder, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

### ■ **Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet**

Om arbetsgivaren och arbetstagaren efter uppsägningen inte kommit överens om något annat, har en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker rätt att ta ut ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt samma lag, i praktik och inläring i arbetet, i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstiden så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Innan sysselsättningsledigheten eller en del av den utnyttjas ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för den i så god tid som möjligt och på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet. Sysselsättningsledigheten får inte orsaka betydande olägenhet för arbetsgivaren. En visstidsanställd har inte rätt till sysselsättningsledighet.

### ■ **Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare**

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som sagts upp med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större.

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får också avtala om att värdet på utbildningen eller träningen

ska bestämmas på något annat sätt. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den som ingått avtalet ska anses företräda.

■ **Meddelande till arbets- och näringsbyrån och skyldighet att informera arbetstagarna**

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om minst tio arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Av meddelandet ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna då arbetsavtalsförhållandena upphör.

Arbetsgivaren är samtidigt skyldig att informera arbetstagarna om rätten till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

■ **Meddelande om uppsägning, uppsägningstid, uträkning av anställningstiden, försummelse att iakttä uppsägningstid och meddelande om uppsägningsgrunderna till arbetstagaren**

Liksom vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren, se punkt 7.2.3.2 och 7.2.3.3 på sidan 72–74.

■ **Tyst förlängning av avtalsförhållandet**

Se punkt 6.1.3 på sidan 63.

### 7.2.4.3 Förhandlingsförfarande och tid för väckande av talan

■ **Förhandlingsbara frågor**

När ett arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, kan meningskiljaktigheter som gäller

- uppsägningstiden,
- ordningsföljden vid reducering av arbetskraften eller
- obligatorisk arbetspraktik enligt AKTA kap. VIII § 7

tas till föremål för förhandlingar och föras till behandling i Arbetsdomstolen.

■ **Icke förhandlingsbara frågor**

Andra eventuella tvistemål som gäller uppsägning av ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker avgörs i sista hand i de allmänna domstolarna. Tvistemålet kan bland annat gälla

- uppsägningsgrunderna, dvs. om det finns en ekonomisk orsak eller produktionsorsak eller något annat därmed jämförbart skäl och om det saknas möjlighet att omplacera arbetstagaren eller utbilda honom eller henne för nya uppgifter
- samarbetsförfarandet och handlingsplanen
- meddelandet om uppsägning
- skadeståndsskyldighet när en arbetstagare sägs upp i strid med kravet på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
- återanställning av en uppsagd arbetstagare
- sysselsättningsledighet.

### ■ Förhandlingsförfarande

Liksom vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren, se punkt 7.2.3.5 på sidan 75.

### ■ Tid för väckande av talan vid allmän underrätt och domstolsbehandling

Liksom vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren, se punkt 7.2.3.6 på sidan 75.

#### 7.2.4.4 Återanställning

Om en tidigare arbetstagare som sagts upp på grunder enligt 7 kap. 3 eller 7 § i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbete om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är återanställningstiden sex månader.

Detta gäller också en sådan förvärvare av rörelse som avses i arbetsavtalslagen när överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör före överlåtelsen.

#### 7.2.4.5 Ersättningskyldighet vid ogrundad uppsägning

Se punkt 7.2.3.4. När ersättningen bestäms tillämpas dock inte bestämmelsen om ersättningens minimibelopp (minst tre månaders lön).

#### 7.2.5 Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

Se punkt 2.6.2 på sidan 32.

#### 7.2.6 Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller utnyttjar sin rätt till familjeledighet. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren ge en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på arbetstagarens graviditet eller familjeledighet, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

Om en gravid arbetstagares arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker innan moderskapsledigheten börjar, ska arbetsgivaren kunna visa att det finns en sådan uppsägningsgrund som avses i 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen och att uppsägningen inte beror på att arbetstagaren är gravid.

Det samma gäller anställda som utnyttjar andra familjeledigheter (utom frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående enligt 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen).

Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker kan utgöra en grund för uppsägning under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och

hållet. Anställningen kan alltså i det fallet upphöra också under ledigheten.

I övriga fall, dvs. om verksamheten fortsätter, är det möjligt att säga upp en familjeledig arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker först efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter ledigheten. Uppsägningstiden kan alltså börja löpa tidigast då familjeledigheten upphör.

Graviditet eller familjeledighet utgör dock inget hinder för uppsägning av arbetsavtalet (när familjeledigheten börjar eller medan den pågår) av skäl som har samband med arbetstagarens person, om grunden inte på något sätt har att göra med att arbetstagaren är gravid eller familjeledig.

### **7.3 Hävning av arbetsavtal**

Hävning av ett anställningsförhållande innebär att anställningen upphör omedelbart utan uppsägningstid. Både anställningsförhållanden som gäller tills vidare och tidsbegränsade anställningsförhållanden kan hävas.

#### **7.3.1 Hävningsgrund**

Arbetsgivaren får häva ett arbetsavtal endast av sådana synnerligen vägande skäl som avses i arbetsavtalslagen. Anställningen upphör då motparten fått meddelandet om hävning.

Arbetsgivarens hävningsgrunder är till sin karaktär likadana som de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person, men

hävningsgrunden ska alltid vara mer vägande än en uppsägningsgrund.

Som sådant skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet ens under uppsägningstiden.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet med omedelbar verkan, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att arbetstagaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet ens under uppsägningstiden.

Hävningsgrunden uppfylls då den andra avtalsparten allvarligt brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser enligt arbetsavtalet, arbetsavtalslagen eller någon annan arbetsrättslig lag på det sätt som avses i bestämmelsen om hävning. Också allvarliga brott mot andra lagar eller lagstridigt förfarande kan utgöra en grund för hävning om de har allvarliga verkningar på avtalsparternas ställning i ett anställningsförhållande som grundar sig på förtroende.

Arbetsgivaren kan ha rätt att häva arbetsavtalet till exempel i följande fall:

- Arbetstagaren i något väsentligt avseende har vilselett arbetsgivaren när avtalet ingicks.

## UPPSÄGNING AV EN GRAVID ELLER FAMILJELEDIG ARBETSTAGARE

### Gällande bestämmelser

Särskilt skydd ArbAvtL 7 kap. 9 §

Återgång till arbetet ArbAvtL 4 kap. 9 §

## HÄVNING AV ARBETSAVTAL

### Gällande bestämmelser

Hävningsgrund (vid annan tid än under prøvotid) ArbAvtL 8 kap. 1 §

När hävningsrätten förfaller ArbAvtL 8 kap. 2 §

Hörande av arbetstagare och arbetsgivare ArbAvtL 9 kap. 2 §

Meddelande om hävning ArbAvtL 9 kap. 4 §

Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren ArbAvtL 9 kap. 5 §

Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling ArbAvtL 13 kap. 9 §

Skadestånd ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §

Förlust av semesterpenning AKTA kap. IV § 18 mom. 3,  
TIM-AKA § 55 mom. 5

- Arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, uppträder berusad på arbetsplatsen eller trots förbud använder berusningsmedel där.
- Arbetstagaren på ett grovt sätt bryter mot förbudet mot konkurrerande verksamhet i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetstagaren kan ha rätt att häva arbetsavtalet till exempel i följande fall:

- Arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare genom likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen.
- Arbetstagaren inte ges tillräckligt med arbete.
- Lönen inte betalas avtalsenligt.

I vissa exceptionella fall kan också sådant beteende under fritiden som är osakligt med tanke på anställningen utgöra en hävningsgrund. Hävningsgrunden kan uppfyllas till exempel om arbetstagaren under sin fritid gör sig skyldig till en brottslig gärning eller ett brottsligt beteende som på ett allvarligt sätt skadar förtroendet mellan parterna eller annars väsentligt påverkar fullgörandet av de förpliktelser som följer av arbetsavtalet.

Arbetsgivaren kan häva arbetsavtalet endast till följd av ett allvarligt avtalsbrott, åsidosättande eller osakligt beteende eller förfarande från arbetstagarens sida. Arbetsavtalet får inte hävas på grund av ändringar som skett i arbetsgivarens egna avtalsvillkor. Arbetsgivaren kan inte häva avtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och på motsvarande sätt kan heller inte arbetstagaren häva avtalet på

grund av förändringar i de egna arbetsförutsättningarna.

#### ■ Vårdhänvisning

Om kommunen har godkänt ett avtal om vårdhänvisning för anställda med alkohol- eller drogproblem, ska bestämmelserna i avtalet beaktas när det blir aktuellt att överväga uppsägning eller hävning av arbetsavtalet för en arbetstagare med missbruksproblem. Om det lokala avtalet förutsätter att arbetstagaren i ett sådant fall hänvisas till vård, ska arbetsgivaren handla enligt avtalet. Om arbetstagaren vägrar att ta emot vård eller försummar vården efter att den inletts, kan arbetsavtalet sägas upp eller hävas. Likaså kan arbetsavtalsförhållandet upphävas om det efter att vården slutförts visar sig att den inte gett resultat.

Arbetstagaren kan också göra sig skyldig till ett så grovt åsidosättande av eller brott mot sina förpliktelser att arbetsgivaren har rätt att häva eller säga upp arbetsavtalet utan vårdhänvisning. Denna möjlighet ska också beaktas i eventuella avtal eller beslut om vårdhänvisning.

#### 7.3.2 När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar efter att avtalsparten fick på fakta grundad information om hävningsgrunden.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får den verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde. Det finns en giltig orsak endast om verk-



ställandet av hävningen förhindrats av tvingande skäl.

Efter att tidsfristen för hävning gått ut kan grunden ännu användas som uppsägningsgrund inom skäligen tid efter att den behöriga myndigheten fick vetskap om den, om inget annat lokalt avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Hävningsrätten kan också förfalla innan tidsfristen på 14 dagar gått ut, om till exempel den kränkta parten innan dess har förlåtit förseelsen eller försummelsen.

Tidsfristen räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren respektive arbetstagaren fått på fakta grundad information om de faktorer som ligger till grund för hävningen.

Om hävningsbeslutet i ett offentligt samfund fattas av ett kollegialt organ, förfaller inte hävningsrätten om förslaget till hävning lämnats till det behöriga organet (föredragningslista skickats) inom 14 dagar från det att föredraganden fått kännedom om saken. Organet ska behandla ärendet utan onödigt dröjsmål.

När meddelandet om hävning skickas per brev eller i elektronisk form anses hävningsgrunderna ha åberopats inom utsatt tid om meddelandet under denna tid har postats eller skickats i elektronisk form.

### 7.3.3 Hävningsförfarande

- Hörande

- Meddelande om hävning
- Meddelande om hävningsgrunderna

#### ■ Hörande

Innan arbetsavtalet hävs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för hävningen. Med hörande avses att arbetstagaren får information om grunderna för uppsägningen och möjlighet att framföra sin egen åsikt. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde, till exempel arbetstagarernas förtroendeman, en jurist eller en arbetskamrat.

På motsvarande sätt är arbetstagaren skyldig att höra arbetsgivaren innan arbetstagaren häver arbetsavtalet.

#### ■ Meddelande om hävning

Meddelandet om hävning ska ges till arbetstagaren eller till arbetsgivaren eller dennes representant personligen inom den utsatta tiden på 14 dagar.

Om det inte är möjligt att ge meddelandet personligen, kan det skickas per brev eller elektroniskt (fax eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). I detta fall anses meddelandet ha nått mottagaren senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren har semester eller en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha nått mottagaren tidigast den dag som följer efter semestern eller ledigheten.

Arbetsavtalet upphör genast den dag meddelandet om hävning når mottagaren, vilket också ska framgå av meddelandet om hävning.

#### ■ **Meddelande om hävningsgrunderna till arbetstagaren**

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligt meddela de hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

#### **7.3.4 Tid för väckande av talan samt domstolsbehandling**

Talan som gäller hävning av ett arbetsavtal ska väckas vid tingsrätten inom två år efter att anställningen upphört.

#### **7.3.5 Ersättning för ogrundad hävning**

En arbetsgivare som hävt ett arbetsavtal i strid mot de grunder som anges i arbetsavtalslagen kan förpliktas att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Ersättningens storlek är minst tre och högst 24 månaders lön. När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas bland annat den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke och utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes och arbetstagarens egen andel i orsaken till att arbetsavtalet upphävdes. Om arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet endast i strid mot de hävningsgrunder som anges i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (hävningsgrunden uppfylls inte, men

arbetsgivaren har en tillräcklig grund enligt lagen att säga upp arbetstagaren av orsaker som har samband med arbetstagarens person), kan ersättningen vara mindre än det belopp som motsvarar tre månaders lön.

Arbetslöshetsdagpenningens inverkan på ersättningen behandlas i punkt 7.2.3.4 i detta kapitel. Hävning av arbetsavtalet för en förtroendemans behandling behandlas i punkt 7.5 på sidan 90.

Ingen semesterpenning betalas om arbetstagaren häver arbetsavtalet utan lagenlig grund eller om arbetsgivaren häver arbetsavtalet.

## **7.4 Arbetsavtalet anses hävt**

### **7.4.1 Grunden för att ett arbetsavtal ska anses hävt**

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid ha uppgett något giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron. I en sådan situation är arbetsgivaren inte skyldig att höra arbetstagaren. Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

Från den tidpunkt då arbetsgivaren anser arbetsavtalet hävt ska arbetsgivaren omedelbart vidta de åtgärder som krävs för att arbetsavtalet ska upphöra. Arbetsgivaren behöver inte fatta ett separat beslut om att arbetsavtalet upphävs. Det är dock motiverat att skicka ett meddelande

## ARBETSAVTALET ANSES HÄVT

### Gällande bestämmelser

Avtalet anses hävt      ArbAvtL 8 kap. 3 §

## UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTALET FÖR EN FÖRTROENDEMAN ELLER ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

### Gällande bestämmelser

Uppsägningsskydd för förtroendeman	AKTA kap. VII § 7 mom. 3, ArbAvtL 7 kap. 10 §
Uppsägningsskydd för en arbetarskyddsfullmäktig	Tjänste- och arbetskollektivavtal om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga, § 1 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, 37 §
Skydd för huvudförtroendemannakandidater	AKTA kap. VII § 7 mom. 5, TIM-AKA § 71 mom. 9
Skydd efter avslutat huvudförtroendemannaupdrag	AKTA kap. VII § 7 mom. 6, TIM-AKA § 71 mom. 9
Ersättning för avslutad anställning i strid med avtalet	AKTA kap. VII § 7 mom. 7, TIM-AKA § 71 mom. 9
"Hävningspenning" för förtroendeman i arbetsavtalsförhållande	AKTA kap. VII § 7 mom. 4

till arbetstagaren om att arbetsavtalet anses hävt med stöd av 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. När anställningen upphör ska arbetsgivaren betala inestående lön till arbetstagaren och återlämna skattekortet.

#### **7.4.2 Arbetsavtalet anses inte längre hävt**

Om arbetstagaren senare påvisar att det funnits en giltig orsak till frånvaron och att han eller hon på grund av ett godtagbart hinder inte kunnat meddela om frånvaron, anses arbetsavtalet inte längre hävt. Avtalsförhållandet anses då ha fortgått oavbrutet under hela frånvaron.

### **7.5 Upphävande av arbetsavtalet för en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig**

Arbetsgivaren kan säga upp arbetsavtalet för en huvudförtroendeman, förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig

- av skäl som har samband med arbetstagarens person endast om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och majoriteten av de arbetstagare som personen i fråga representerar ger sitt samtycke eller

- av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker då arbetstagarens arbete upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt för personen i fråga eller utbilda arbetstagaren för annat arbete på det sätt som förutsätts vid uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Arbetsavtalet för en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig kan däremot hävas på samma grunder som för andra arbetstagare.

Om en förtroendemans arbetsavtal har upphävts i strid med bestämmelserna i AKTA, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst tio månaders och högst 30 månaders lön. Ersättningen bestäms enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen (se punkt 7.2.3.4).

I AKTA finns det också bestämmelser om särskilt skydd för huvudförtroendemannakandidater (börjar tidigast tre månader före mandattiden och upphör efter att föreningen konstaterat valresultatet), skydd efter avslutat huvudförtroendemannauppdrag (sex månader efter att uppdraget avslutats) och bestridande av hävning av en förtroendemans arbetsavtal (AKTA kap. VII § 7 mom. 4–6).

# Pensionering

Anställningen upphör utan uppsägning och uppsägningstid

- 1) när pensionsanstalten har beviljat arbetstagaren full invalidpension
  - a) den sista dagen i den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt kollektivavtalet har upphört eller
  - b) om arbetsgivaren vid en senare tidpunkt än den ovan nämnda fått del av pensionsbeslutet, vid utgången av den månad då arbetsgivaren fick del av beslutet;
- 2) vid utgången av den kalendermånad då arbetstagaren uppnår avgångsåldern,

om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en förlängning av anställningen. Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en tidsbegränsad förlängning av anställningen, krävs det ingen sådan grundad anledning för visstidsanställning som arbetsavtalslagen (ArbAvtL 1 kap. 3 § 2 mom.) i allmänhet förutsätter.

Om arbetstagaren vill gå i pension innan avgångsåldern uppnåtts, ska arbetstagaren säga upp sig på vederbörligt sätt.

## KAPITEL 8

### PENSIONERING

#### Gällande bestämmelser

Beviljande av invalidpension och anställningens upphörande

AKTA kap. VIII § 6

TIM-AKA § 6

Anställningens upphörande vid uppnådd avgångsålder

ArbAvtL 6 kap. 1 a §

# Arbetsintyg

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att på begäran få ett skriftligt intyg över anställningens längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom anges orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från

det att anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att anställningen upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det att anställningen upphörde, ska ett arbetsintyg över anställningens längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäliga svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

## KAPITEL 9

### ARBETSINTYG Gällande bestämmelser

Arbetsintyg

ArbAvtL 6 kap. 7 §

**BILAGA**

## SKILLNADER MELLAN TJÄNSTE- OCH ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE (förenklad översikt)

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
Anställningens början	Ansökningsförfarande, ensidigt beslut, skriftligt tjänsteförordnande	Skriftligt eller muntligt arbetsavtal	KomTjL 4 ,5 och 9 § ArbAvtL 1 kap. 1 och 3 §, 2 kap. 4 §
Rättsförhållande	Offentligrättsligt	Privaträttsligt	
Utövning av offentlig makt	Ja	Nej	KomL 87 §
Arbetsgivarens bestämmanderätt	Inom ramen för arbetsgivarens befogenheter Funktionell behörighet begränsar rätten	Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt inom ramarna för arbetsavtalet	KomTjL 17 § ArbAvtL 1 kap. 1 § och 3 kap. 1 §
Skyldigheter/uppgifter	Arbetsgivaren har bestämmanderätt (inrättande av tjänst, instruktion, annan bestämmelse)	Enligt överenskommelse i arbetsavtalet	KomL 88, 90 och 91 § KomTjL 17 § ArbAvtL 1 kap. 1 § och 3 kap. 1 §
Ändringar i arbetsuppgifterna	Arbetsgivaren bestämmer	Ska avtalas om det inte finns uppsägningsgrund, tillfälliga ändringar högst 8 veckor	KomTjL 23 § ArbAvtL 1 kap. 1 § AKTA kap. I § 10
Underställt förvaltningsstadgan	Ja	Nej	KomL 90 §
<b>Visstidsanställning</b>			
• grund	Uppgifternas art, vikariat, praktik, skötsel av uppgifter som hör till vakant tjänst, andra jämförbara omständigheter. Särskilda bestämmelser Egen begäran	Grundad anledning Arbetets art, vikariat, praktik, andra jämförbara omständigheter, annan grundad anledning baserad på företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras, ostabiliserad efterfrågan på tjänster Egen begäran	KomTjL 3 § KomL 41 § ArbAvtL 1 kap. 3 §
• förbud mot upprepade visstidsanställningar i följd	Ja	Ja	KomTjL 3 § ArbAvtL 1 kap. 3 §

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
<ul style="list-style-type: none"> <li>följder av ogrundad visstidsanställning</li> </ul>	Ersättning 6–24 mån.	Avtalet i kraft tills vidare	KomTjL 3 § ArbAvtL 1 kap. 3 § och 12 kap. 2 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>upphörande</li> </ul>	Den utsatta tiden går ut, ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänst (i vissa fall), uppsägning, hävning	Den överenskomna tiden går ut, hävning, avtalet anses hävt. Undantag: <ul style="list-style-type: none"> <li>tidsbegränsat arbetsavtal för mer än 5 år</li> <li>uppsägningsvillkoren kan avtalas separat</li> </ul>	KomTjL 34, 35, 37 och 41 § ArbAvtL 6 kap. 1 §, 8 kap. 1 och 3 §
Prövotid	Max 6 mån. Vid anställning för mindre än ett år högst halva anställningstiden. Arbetsgivaren bestämmer	Max 6 mån., avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid anställning för mindre än 12 mån. högst halva anställningstiden.	KomTjL 8 § ArbAvtL 1 kap. 4 §
Annat arbete	Bisysstotillstånd, kan återkallas av arbetsgivaren om det finns orsak (jäv, äventyrar förtroendet för opartiskhet, menlig inverkan på skötseln av uppgifterna, konkurrerande verksamhet) Meddelande om bisyssla, arbetsgivaren kan förbjuda på samma grunder som ovan	Konkurrerande arbetsavtal [Avtal om konkurrensförbud]	KomTjL 18 § ArbAvtL 3 kap. 3 § [ArbAvtL 3 kap. 5 §]
<b>Ombildning till deltid</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>grund</li> </ul>	Grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	Grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	KomTjL 21 § ArbAvtL 7 kap. 11 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>rätt till merarbete</li> </ul>	Tjänsteförhållande på heltid, skriftligt förhandsmeddelande av tjänsteinnehavaren	Arbetsavtalsförhållande på hel- eller deltid, arbetsgivaren har utredningsskyldighet	KomTjL 22 § ArbAvtL 2 kap. 5 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>följder av ogrundad ombildning till deltid</li> </ul>	Beslutet förfaller	Skadestånd	KomL 16 kap. ArbAvtL 12 kap. 1 §
<b>Permittering</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>avtalsrätt</li> </ul>	Begränsad	Begränsad	KomTjL 30 § ArbAvtL 5 kap. 1 och 2 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>permittering av visstidsanställd</li> </ul>	Möjligt (vid längre än 6 månaders tjänsteförhållande)	Endast om den anställda vikarierar för en fastanställd som skulle kunna permitteras	AKTA kap. VIII § 1 ArbAvtL 5 kap. 2 §



JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
Tjänste-/arbetskolektivavtal	Avtalsrätten begränsad	Avtalsrätten mer omfattande än i tjänstekolektivavtal, men begränsningar finns	KomTjKollL 2 § KollAvtL, KomArbKollL, ArbAvtL 13 kap. 7 §
Stridsåtgärder	Begränsade: strejk, lockout, ansökningsförbud, blockad	Obegränsad	KomTjKollL 8 och 9 §
Skyldighet att utföra skyddsarbete	Ja (tjänsteinnehavare utanför arbetskonflikt)	Nej	KomTjKollL 12 §
Enskild anställds rätt att avtala om anställningsvillkoren	I regel ingen avtalsrätt	Kan avtalas genom arbetsavtal	KomTjKollL 2 §, ArbAvtL 1 kap. 1 §, KollAvtL 6 §
Lön för väntetid	Nej	Ja	ArbAvtL 2 kap. 14 §
Straffrättsligt ansvar	SL 40 kap. 1–8, 9–10	Mer begränsat, SL 40 kap. 1–8 §	
Straffrättslig avsättning	Ja	Nej	SL 2 kap. 10 § SL 40 kap.
Särskilt skydd vid skötsel av uppgifter	Ja	Nej	SL 16 kap. 1–3, 5–8
<b>Uppsägningsgrunder</b>			
• enskild anställd	Sakliga och vägande skäl, allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt väsentlig förändring i de personliga arbetsförutsättningarna	Sakliga och vägande skäl, allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som är av väsentlig betydelse för arbetsavtalsförhållandet samt väsentlig förändring i de personliga arbetsförutsättningarna	KomTjL 35 § ArbAvtL 7 kap. 1 och 2 §
• kollektiv uppsägning	Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker (uppgifterna minskat väsentligt och bestående)	Sakliga och vägande skäl, Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker (arbetet minskat väsentligt och bestående)	KomTjL 37 § ArbAvtL 7 kap. 1 och 3 §
• skyldighet att erbjuda annat arbete (vid kollektiv uppsägning)	Tjänste- eller arbetsavtalsförhållande där uppgifterna inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter	Arbetsavtalsförhållande	KomTjL 37 § ArbAvtL 7 kap. 3 och 4 §
• följer av ogrundad uppsägning (enskild anställd)	Beslutet förfaller, tjänsteförhållandet återställs (ej formfel)	Skadestånd (3–24 månaders lön)	KomTjL 44 § ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
<ul style="list-style-type: none"> <li>följder av ogrundad uppsägning (kollektiv uppsägning)</li> </ul>	Beslutet förfaller, tjänsteförhållandet återställs (ej formfel)	Skadestånd	KomTjL 44 § ArbAvtL 12 kap. 2 och 3 §
Återanställnings-skyldighet	9 mån., tjänsteförhållande (anställning tillsvidare eller för mer än 6 mån., likartade uppgifter)	4 mån., arbetsavtalsförhållande, likartade uppgifter. Om anställningen varat minst 12 år, 6 mån.	KomTjL 46 § ArbAvtL 6 kap. 6 §
Bestämmelser om överlåtelse av rörelse	Ja	Ja	KomTjL 25 § ArbAvtL 1 kap. 10 § och 7 kap. 5 §
Hävning	Synnerligen vägande skäl	Synnerligen vägande skäl	KomTjL 41 § ArbAvtL 8 kap. 1 §
Anses hävt (frånvaro)	Nej	Ja (minst 7 dagar)	ArbAvtL 8 kap. 3 §
Anställningen upphör utan uppsägning	Invalidpension som beviljats tillsvidare, villkorligt val fastställs ej, uppnådd avgångsålder, (annullering av temporärt förordnande)  Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter.	Invalidpension, uppnådd avgångsålder  Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter.	KomTjL 34 § (och 24 § 2 mom.) AKTA kap. VIII § 6, ArbAvtL 6 kap. 1 a §
Omplacering i annan tjänst/befattning	Ensidigt beslut av arbetsgivaren	Samtycke, tillfälligt (max. 8 veckor), uppsägningsgrund	KomTjL 24 § AKTA kap. I § 10
Tyst förlängning	Nej	Ja	ArbAvtL 6 kap. 5 §
Semesterlag	Tillämpas	Tillämpas	SemesterL 1 § AKTA kap. IV § 1
ArbTidsL, skyldighet till mertids- och overtidsarbete samt beredskap	Ja, om nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl	Nej, samtycke krävs	ArbTidsL 1, 4 och 17 §
Behandling av tvister	Förvaltningsdomstolen	Allmän domstol	KomTjL 50 §, KomL 134–135 §
Arbetsgivaren har rätt till rättegångskostnader	Ja	Ja	KomTjL 53 § RB 21 kap. 1



Handboken innehåller information  
om anställningens början och slut,  
om permitteringar och om arbetsgivarens  
och arbetstagarens centrala  
rättigheter och skyldigheter.



Kommunala arbetstagare –  
Anställningshandbok för chefer  
Nätpublikation ISBN 978-952-7465-04-2

**kt.fi**