

# Kommunala tjänsteinnehavare

Anställningshandbok för chefer



# Kommunala tjänsteinnehavare

Anställningshandbok för chefer

KT Kommunarbetsgivarna

Fjärde reviderade upplagan

Tryckt upplaga ISBN 978-952-293-277-8

Nätupplaga ISBN 978-952-293-278-5

Tryckeri

Otavan Kirjapaino Oy

Keuruu 2015

Layout och ombrytning

Vitale Ay

Försäljning:

<http://shop.kommunarbetsgivarna.fi>

Beställningsnummer 3-0860

KT Kommunarbetsgivarna

Andra linjen 14

00530 HELSINGFORS

tfn 09 7711

[www.kommunarbetsgivarna.fi](http://www.kommunarbetsgivarna.fi)

# Till läsaren

Denna handbok behandlar kommunala tjänsteinnehavares anställningsförhållanden. Det finns också en motsvarande handbok om kommunala arbetstagare. Handbokens innehåll har förhandlats fram med huvudavtalsorganisationerna, och parterna har enats om innehållet.

Handboken tar upp de viktigaste frågorna kring anställning i tjänsteförhållande och tjänsteförhållandets uppkomst och upphörande. Boken tar också upp permitteringar samt arbetsgivarnas och tjänsteinnehavarnas viktigaste rättigheter och skyldigheter.

Handboken ersätter Kommunala arbetsmarknadsverkets tidigare publikation med samma namn.

*KT Kommunarbetsgivarna*

## FÖRKORTNINGAR

KomL	kommunallagen (365/1995 och 410/2015)
KomtjL	lagen om kommunala tjänsteinnehavare (404/2003)
ArbavtL	arbetsavtalslagen (55/2001)
SamarbL	lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
AKTA	allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal 2014–2016
UKTA	kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal 2014–2016

Med kommun avses i handboken också samkommun.

# Innehåll

<b>1 Kommunala anställningsförhållanden</b> .....	8
1.1 Tjänste- och arbetsavtalsförhållanden .....	8
1.2 Väsentliga skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden .....	8
<b>2 Kommunala tjänster och tjänsteinnehavare</b> .....	9
2.1 Inrättande av tjänster .....	9
2.1.1 Utövning av offentlig makt .....	10
2.2 Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande .....	11
2.3 Tillsvidare- och visstidsanställning i tjänsteförhållande .....	11
<b>3 Tjänsteförhållandets början</b> .....	12
3.1 Tjänsteförhållandets längd .....	12
3.2 Grunder för visstidsanställning .....	13
3.2.1 Arbetets art .....	13
3.2.2 Vikariat .....	13
3.2.3 Skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst .....	14
3.2.4 Annan jämförbar omständighet som förutsätter visstidsanställning .....	14
3.2.5 Tjänsteinnehavarens egen begäran .....	14
3.2.6 Visstidsanställning med stöd av andra lagar och förordningar .....	15
3.3 Upprepade tjänsteförhållanden för viss tid .....	15
3.4 Visstidsanställningens längd och innebörd .....	16
3.5 Visstidsanställning utan grund .....	17
3.6 Ledigförklarande och tillsättande av tjänster .....	17
3.6.1 Ledigförklarande .....	17
3.6.2 Anställning i tjänsteförhållande .....	18
3.6.3 Sammandrag över sökandena .....	20
3.6.4 Behörighetsvillkor .....	20
3.6.5 Utredning om hälsotillstånd .....	21
3.6.6 Prövotid .....	21
3.7 Tjänsteförordnande .....	22
3.8 Kontroll av brottslig bakgrund .....	23
3.9 Tjänsteförhållandets uppkomst och tidpunkten då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder .....	23
<b>4 Arbetsgivarens skyldigheter</b> .....	24
4.1 Förbud mot diskriminering .....	24
4.2 Skyldigheter enligt jämställdhetslagen .....	25

4.2.1	Allmänt förbud mot diskriminering .....	26
4.2.2	Diskriminering i arbetslivet.....	26
4.2.3	Diskriminering vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning .....	26
4.2.4	Diskriminering på grund av graviditet e.d. ....	27
4.2.5	Lönediskriminering .....	27
4.2.6	Diskriminering vid uppsägning eller permittering.....	27
4.3	Utveckling av arbetsplatsen och arbetsklimatet .....	28
4.4	Arbetarskydd .....	28
4.5	Lönespecifikation .....	28
4.6	Mötesrätt .....	28
4.7	Tjänsteinnehavares rätt till ledighet för förtroendeuppdrag.....	28
4.8	Integritetsskydd.....	29
4.8.1	Relevanskrav .....	29
4.8.2	Insamling av personuppgifter.....	29
4.8.3	Uppgifter om hälsotillståndet .....	30
4.8.4	Behandling av uppgifter om narkotikabruk .....	30
<b>5</b>	<b>Tjänsteinnehavarens skyldigheter.....</b>	<b>33</b>
5.1	Allmän bestämmelse.....	33
5.2	Bisyssla och konkurrerande verksamhet .....	33
5.2.1	Bisysstillstånd .....	34
5.2.2	Meddelande om bisyssla.....	34
5.2.3	Konkurrerande verksamhet.....	34
5.3	Hälsoupplysningar under tjänsteförhållandet .....	35
<b>6</b>	<b>Ansvar och sanktioner .....</b>	<b>36</b>
6.1	Avstängning från tjänsteutövningen .....	36
6.1.1	Grunder .....	36
6.1.2	Förfarande .....	37
6.1.3	Tillfällig avstängning .....	37
6.1.4	Ny bedömning.....	37
6.1.5	Hörande .....	38
6.2	Skadeståndsskyldighet.....	38
6.3	Straffrättsligt ansvar.....	38
<b>7</b>	<b>Förändringar i tjänsteförhållandet .....</b>	<b>39</b>
7.1	Ombildning till deltidsanställning .....	39
7.1.1	Grund för ombildning .....	39
7.1.2	Förfarande .....	39
7.1.3	Skyldighet att erbjuda deltidsanställda merarbete .....	40

7.2	Ändring av tjänsteutövningsskyldighet .....	41
7.3	Förflyttning till ett annat tjänsteförhållande .....	42
7.3.1	Permanent förflyttning .....	42
7.3.2	Tillfällig förflyttning .....	43
7.4	Tjänsteinnehavarnas ställning vid överlåtelse av rörelse .....	44
7.4.1	Begrepp och förutsättningar .....	44
7.4.2	Rättigheter och skyldigheter .....	45
<b>8</b>	<b>Tjänstledighet</b> .....	<b>46</b>
8.1	Ansökan om och beviljande av tjänstledighet .....	46
8.2	Avbrytande och återkallande av tjänstledighet .....	47
8.3	Familjeledighet .....	47
<b>9</b>	<b>Permittering</b> .....	<b>48</b>
9.1	Definition .....	48
9.2	Permittering som grundar sig på avtal .....	48
9.3	Arbetsgivaren permitterar ensidigt .....	49
9.3.1	Permitteringsgrunder .....	49
9.3.2	Skyldighet att erbjuda annat arbete före och under permittering .....	49
9.3.3	Skyldighet att ordna utbildning .....	50
9.3.4	Permittering av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga .....	50
9.3.5	Permitteringens längd .....	50
9.3.6	Permitteringsförfarande .....	51
9.3.6.1	Samarbetsförfarande .....	51
9.3.6.2	Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften .....	52
9.3.6.3	Meddelande om permittering .....	52
9.3.7	Permitteringens början och slut .....	52
9.3.8	Meddelande om att arbetet återupptas .....	53
9.3.9	Annat arbete under permitteringstiden .....	53
9.3.10	Särskilda permitteringssituationer .....	53
9.4	En permitterad tjänsteinnehavare blir uppsagd eller säger upp sig .....	54
9.4.1	Tjänsteinnehavaren blir uppsagd .....	54
9.4.2	Tjänsteinnehavaren säger upp sig .....	54
9.4.3	Ersättning .....	54
9.5	Formfel i samband med beslut om permittering .....	55
9.6	Ersättning för inkomstbortfall .....	55
9.7	Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	55
<b>10</b>	<b>Tjänsteförhållandets upphörande</b> .....	<b>56</b>
10.1	Upphörande utan uppsägning .....	57

10.2	Uppsägning .....	58
10.2.1	Allmänt.....	58
10.2.2	Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren .....	58
10.2.2.1	Brott mot eller åsidosättande av förpliktelser.....	58
10.2.2.2	Väsentlig förändring i tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar.....	59
10.2.2.3	Förbjudna uppsägningsgrunder .....	59
10.2.2.4	Varning .....	61
10.2.2.5	Utredning av möjligheten till omplacering i annan tjänst .....	62
10.2.2.6	Helhetsbedömning .....	63
10.2.2.7	Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren.....	63
10.2.3	Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker .....	63
10.2.3.1	Grunder .....	63
10.2.3.2	Skyldighet att erbjuda annat arbete.....	65
10.2.3.3	Skyldighet att ordna utbildning .....	65
10.2.4	Graviditet, familjeledighet och uppsägning .....	66
10.2.5	Uppsägning av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga .....	66
10.2.6	Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse.....	67
10.2.7	Uppsägningstid .....	67
10.2.8	Återanställning av en uppsagd tjänsteinnehavare.....	68
10.3	Hävning av tjänsteförhållande.....	68
10.3.1	Hävningsgrunder .....	68
10.3.2	När hävningsrätten förfaller .....	70
10.4	Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande .....	71
10.4.1	Hörande.....	71
10.4.2	Samarbetsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker).....	71
10.4.3	En tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet .....	73
10.4.4	Beslut om uppsägning eller hävning och meddelande om beslutet.....	73
10.4.5	Ändringsökande.....	74
10.5	Prövning av uppsägningsgrund i ett ärende som gäller hävning .....	74
10.6	Fortsättning av tjänsteförhållande .....	74
10.7	Ersättning för inkomstbortfall .....	75

<b>11</b>	<b>Preskription av lönefordran .....</b>	<b>77</b>
-----------	--	-----------

<b>12</b>	<b>Återkrav av lön .....</b>	<b>78</b>
-----------	------------------------------	-----------

<b>13</b>	<b>Arbetsintyg .....</b>	<b>79</b>
-----------	--------------------------	-----------

<b>BILAGA</b>	<b>Skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden .....</b>	<b>80</b>
---------------	--	-----------



# 1 Kommunala anställningsförhållanden



## Gällande bestämmelser

Kommunens anställda	KomL 87 §
Inrättande och indragning av tjänster	KomL 88 §
Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande	KomL 89 §
Tillsvidare- och visstidsanställning i tjänsteförhållande	KomTjL 3 §

## 1.1 Tjänste- och arbetsavtalsförhållanden

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

Ett tjänsteförhållande är ett offentligrättsligt anställningsförhållande. I kommunallagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare (nedan tjänsteinnehavarlagen) ingår de viktigaste normerna som reglerar kommunala tjänsteförhållanden (i kommunallagen bl.a. bestämmelser om inrättande och indragning av tjänster och i tjänsteinnehavarlagen bl.a. bestämmelser om anställningens början, tjänsteinnehavarens allmänna skyldigheter, uppsägning och hävning av tjänsteförhållande, permittering och visstidsanställning). I speciallagstiftning kan det finnas särskilda bestämmelser som gäller vissa grupper av tjänsteinnehavare. I strafflagen regleras tjänsteinnehavarnas straffrättsliga tjänsteansvar. Tjänsteinnehavarnas ersättningskyldighet bestäms enligt skadeståndslagen (412/1974).

Den rättsliga ställningen för kommunens arbetstagare, dvs. personalen i arbetsavtalsförhållande, bestäms i

huvudsak på samma sätt som inom den privata sektorn. De viktigaste bestämmelserna finns i arbetsavtalslagen. Kommunalt anställda arbetstagare har ändå ett mera omfattande straffrättsligt ansvar än arbetstagare inom den privata sektorn. Arbetstagarnas ersättningskyldighet bestäms enligt skadeståndslagen. Också rätten till pension och arbetsgivarens rätt att ingå kollektivavtal avviker från det som gäller för den privata sektorn.

Anställningsvillkoren för tjänsteinnehavare och arbetstagare bestäms i de kommunala kollektivavtalen.

## 1.2 Väsentliga skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden

Tjänste- och arbetsavtalsförhållanden skiljer sig fortfarande från varandra, trots att strävan är att minska olikheterna. Skillnaderna presenteras i bilagan till handboken.

# 2 Kommunala tjänster och tjänsteinnehavare

## 2.1 Inrättande av tjänster

Enligt kommunallagen inrättas tjänster för uppgifter där offentlig makt utövas. Även om en persons uppgifter endast till en liten del handlar om att utöva offentlig makt, ska personen stå i tjänsteförhållande till kommunen. I speciallagar kan det finnas bestämmelser om tjänster och tillämpning av tjänsteförhållanden.

Grundprincipen är enligt kommunallagen att tjänster inrättas för uppgifter som inbegriper utövning av offentlig makt. Fullmäktige eller ett annat kommunalt organ som anges i en instruktion bestämmer om inrättande och indragning av tjänster. Dessa befogenheter kan inte överföras på en tjänsteinnehavare. Av grundad anledning kan en person anställas i tjänsteförhållande också utan att en tjänst inrättas, om offentlig makt utövas i uppgiften. En grundad anledning kan till exempel vara att det förekommer variationer i verksamhetens volym och att verksamheten därför behöver kunna ordnas flexibelt och med en enkel administration. Detta gäller till exempel timplärare. En grundad anledning kan också vara att det är fråga om uppgifter som måste skötas omedelbart men ingen tjänst ännu hunnit inrättas på grund av till exempel beslutsschemat, eller det är fråga om endast en kort visstidsanställning och det administrativt sett inte är motiverat att inrätta en tjänst för ändamålet.

När en tjänst där offentlig makt inte utövas blir vakant ska den dras in. Om det behövs en ny person för befattningen anställs personen i arbetsavtalsförhållande. I dessa fall har kommunerna och samkommunerna inte prövningsrätt. Det finns skäl att också dra in så kallade frysta tjänster, om de inte innefattar utövning



av offentlig makt. Syftet är att användningen av tjänsteförhållanden ska begränsas till uppgifter där offentlig makt utövas.



### 2.1.1 Utövning av offentlig makt

Det är arbetsuppgifterna som avgör om tjänsteförhållande ska tillämpas, inte yrkesbeteckningen. Också den som vikarierar för en tjänsteinnehavare som utövar offentlig makt ska stå i tjänsteförhållande, om inte de uppgifter som innebär utövning av offentlig makt har tilldelats en annan tjänsteinnehavare under den tid tjänsteinnehavaren är förhindrad att sköta sina uppgifter.

Offentlig makt utövas:

- i uppgifter där den anställda med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt kan besluta om en annans fördel, rätt eller skyldighet
- i uppgifter där den anställda med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt kan utfärda ett föreläggande som är förpliktande för en annan eller på något annat sätt i praktiken ingripa i en annans fördel eller rätt
- i uppgifter som omfattar föredragning i den kommunala beslutsprocessen
- i uppgifter som innefattar utövande av beslutanderätt som delegerats av kommunen
- vid förberedande åtgärder som har betydande verkningar på beslutsprocessen i offentlig maktutövning (ansvarsfull beredning).

Utövning av offentlig makt kan ingå i arbetsuppgifterna för till exempel följande anställda:

socialarbetare

- lärare som fattar beslut om elevantagning, disciplinära frågor, bedömning av elevprestationer eller godkännande av examina
- läkare, ledande tandläkare och veterinärer
- byggnads-, brand- och hälsoinspektörer samt parkeringsövervakare
- brandpersonal som utsetts till räddningsmyndigheter
- överskötare och avdelningsskötare
- ekonomidirektörer/ekonomichefer/kamrerer

Utövning av offentlig makt ingår däremot inte

- i uppgifter där individens lagstadgade rätt förverkligas utan att man fattar överklagbara beslut eller utfärdar lagbaserade förelägganden som inverkar på individens rättsställning eller frihet, till exempel normala uppgifter i patientvården (sjukskötar-, primärvårdar- och närvårdaruppgifter)
- i utövandet av sådan beslutanderätt som hör till arbetsgivarens normala arbetsledningsrätt, till exempel godkännande av arbetsskiftsförteckningar eller semester. Däremot bör till exempel beslutsfattande som gäller inledande och avslutande av ett tjänsteförhållande, avstängning från tjänsteutövning och beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet betraktas som utövning av offentlig makt.

Typiska uppgifter som i regel inte innefattar utövning av offentlig makt är de flesta vanliga kontorsuppgifter, uppgifter inom informationsteknik och inom biblioteks- och fritidssektorn, uppgifter som utförs av kostpersonal, trafikverkens chaufförer, psykologer, sjukskötare, hälsovårdare, städ- och underhållspersonal och daghemspersonal (däremot ska till exempel daghemsföreståndaren, som fattar beslut om beviljande av vårdplatser, stå i tjänsteförhållande). Lärare vid medborgarinstitut har i

allmänhet inte heller uppgifter som förutsätter utövning av offentlig makt, förutom i några undantagsfall (exameninriktad utbildning där vitsord ges).

## 2.2 Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande

Syftet med bestämmelserna i kommunallagen är att begränsa användningen av tjänsteförhållanden till uppgifter där offentlig makt utövas. En ombildning från tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande sker i första hand genom avtal, dvs. genom att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren ingår ett sådant arbetsavtal som avses i arbetsavtalslagen och kommer överens om anställningsvillkor, när arbetsavtalet inleds och övriga frågor som hör till arbetsavtal. När arbetsavtalet ingås är det att rekommendera att det till exempel i arbetsavtalet nämns att tjänsteförhållandet upphör i och med arbetsavtalet. Det är också befogat att den behöriga myndigheten därefter konstaterar att tjänsteförhållandet har upphört.

Om man inte kan komma överens om ombildningen kan arbetsgivaren ensidigt besluta att ombilda tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande förutsatt att de uppgifter som hör till den aktuella tjänsten eller tjänsteförhållandet inte inbegriper utövning av offentlig makt. Ett ensidigt beslut förutsätter att arbetsgivaren har erbjudit arbetsuppgifter i arbetsavtalsförhållande med minst samma anställningsvillkor som i tjänsteförhållandet och gett tjänsteinnehavaren en sådan utredning om de centrala anställningsvillkoren som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (framgår i allmänhet av det arbetsavtal som erbjuds). Lagen anger inte vilken kommunal myndighet som ska fatta beslutet. Särskilda föreskrifter ska ges om delegeringen av beslutanderätt i denna fråga. Om beslutanderätten inte delegeras fattas beslutet av fullmäktige.

En tjänsteinnehavare kan med stöd av kommunallagen genom rättelseyrkande och kommunalbesvär söka ändring i ett ensidigt beslut av arbetsgivaren. Ändringsökandet kan gälla alla de omständigheter som enligt bestämmelsen utgör förutsättningar för ombildningen till arbetsavtalsförhållande. Tjänsteförhållandet ombildas till ett arbetsavtalsförhållande när beslutet vunnit laga kraft (dvs. ändring söks inte genom rättelseyrkande eller kommunalbesvär eller domstolen har gett ett slutligt beslut i ärendet). Om beslutet överklagas, uppstår arbetsavtalsförhållandet först när domstolens avgörande vunnit laga kraft.

När ett tjänsteförhållande antingen genom ett avtal eller genom ett lagakraftvunnet beslut ombildats till ett arbetsavtalsförhållande, ska kommunen eller samkommunen dra in tjänsten.

## 2.3 Tillsvidare- och visstidsanställning i tjänsteförhållande

En kommunal tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande antingen tills vidare eller för viss tid. Med tillsvidareanställd tjänsteinnehavare avses en tjänsteinnehavare vars anställningstid inte är bestämd eller begränsad på förhand. En visstidsanställd tjänsteinnehavares anställningstid har tidsbegränsats.

Grundprincipen är att tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållanden som gäller tills vidare. Tidsbegränsade anställningar kommer i fråga endast i särskilda situationer som föreskrivs i lag eller förordning. Grunderna för visstidsanställning behandlas i punkt 3.2.

I lagen finns inga bestämmelser om tjänsteinnehavare i huvud- och bisyssla och inte heller om ordinarie, tjänsteförrättande eller tillfälliga tjänsteinnehavare.

# 3 Tjänsteförhållandets början



## Gällande bestämmelser

Kommundirektören	KomL 24 §
Tjänsteförhållandets längd	KomTjL 3 §
Val	KomL 60 §
Delgivning av beslut	KomL 95 §
Offentligt ansökningsförfarande	KomTjL 4 §
Anställning i tjänsteförhållande	KomTjL 5 §
Behörighetsvillkor	KomTjL 6 §
Utredning om hälsotillstånd	KomTjL 7 §
Prövotid	KomTjL 8 §
Tjänsteförordnande	KomTjL 9 §
Tidpunkten då ett tjänsteförhållande, rättigheter och skyldigheter börjar	KomTjL 10 §
Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)	

## 3.1 Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande

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

Ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare är inte tidsbegränsat på förhand. Ett tjänsteförhållande som ingåtts för viss tid upphör däremot utan uppsägning och uppsägningstid när den utsatta tiden gått ut.

Tjänsteinnehavare anställs i allmänhet tills vidare. Endast i de fall där det finns en särskild grund enligt lag eller förordning kan en tjänsteinnehavare anställas för viss tid. Huvudtypen är alltså tjänsteförhållanden som gäller tills vidare.

Om arbetet är bestående anställs tjänsteinnehavaren tills vidare, även om man på förhand vet om att verksamheten vid verket eller inrättningen på grund av sin karaktär avbryts för en tid (t.ex. under sommaren). Därmed kan till exempel en timlärare som uppfyller behörighets-

kraven inte visstidsanställas för ett läsår i taget om arbetet varar flera läsår.

Vid behov kan tjänsteinnehavaren permitteras för den tid avbrottet varar, och i så fall ska tjänstekollektivavtalets bestämmelser om permittering iakttas (lärare kan inte permitteras enbart under sommaravbrottet eller andra avbrott i undervisningsarbetet).

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

## 3.2 Grunder för visstidsanställning

Enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare kan en tjänsteinnehavare anställas för viss tid på tjänsteinnehavarens egen begäran

- om det bestäms särskilt om anställning för viss tid
- om arbetets art förutsätter det
- vid vikariat
- för skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst
- när någon annan jämförbar omständighet i anknytning till kommunens verksamhet kräver visstidsanställning.

Som grund för visstidsanställning godkänns till exempel inte enbart

- att löneutgifterna för tjänsten har budgeterats för en viss tid eller
- att det inte har inrättats tillräckligt med tjänster för alla de bestående uppgifter där offentlig makt utövas
- att organisationen tillämpar ett förfarande där nyanställningar kräver rekryteringstillstånd, om det inte finns en godtagbar grund för visstidsanställning enligt lagen.

### 3.2.1 Arbetets art

Visstidsanställning kan motiveras med arbetets art till exempel

- när en tjänsteinnehavare anställs för att utföra ett förutbestämt, tidsbegränsat uppdrag (projekt)
- när arbetsgivaren har ett kortvarigt behov av personal för tjänsteuppgifter som arbetsgivaren normalt inte behöver få utförda.

Arbetets art kan utgöra grunden för visstidsanställning i en kommundirektörstjänst (KomL 24 §) och till exempel i en tjänst som biträdande kommundirektör.

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

Grunden för tidsbegränsade tjänsteförhållanden kan också vara till exempel ett tillfälligt projekt eller någon annan tillfällig uppgift. En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid också när man omgående behöver anställa en person för att sköta en uppgift som förutsätter tjänsteförhållande, men ingen tjänst ännu har inrättats för ändamålet. Tjänsteförhållandet kan då vara tidsbegränsat tills tjänsten inrättas och tillsätts som sig bör.

### 3.2.2 Vikariat

Vikariat är den vanligaste grunden för visstidsanställning. En vikare kan anställas för den tid en tjänsteinnehavare är frånvarande allt medan tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande hos kommunen fortgår. Frånvaron kan bero på att tjänsteinnehavaren har

- semester
- sjukledighet
- moderskaps-, föräldra-, vård- eller faderskapsledighet
- studieledighet

- alterneringsledighet eller
- annan tjänstledighet.

En vikarie kan också anställas när en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare blir deltidspensionerad.

Vikarien kan vara antingen en utomstående eller en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är anställd av kommunen. Vikarien kan också anställas för andra uppgifter medan den frånvarande tjänsteinnehavarens uppgifter sköts genom intern omfördelning av uppgifterna. Behovet av nyanställning bör ändå i grund och botten bero på en tjänsteinnehavares frånvaro.

Den ordinarie tjänsteinnehavaren eller den tjänst vikariatet gäller bör anges i vikariens tjänsteförordnande. Om vikarien anställs för att under sommaren sköta semester-vikariat för flera tjänsteinnehavare räcker det att man anger beteckningarna på de tjänster som vikarien behövs för och grunden, dvs. semestervikariat för flera tjänster.

### 3.2.3 Skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid för att sköta en vakant tjänst tills tjänsten blivit tillsatt och den nya tjänsteinnehavaren börjat sköta de uppgifter som hör till tjänsten.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid för att sköta uppgifter som hör till en vakant tjänst också när man inte lyckats få någon behörig sökande till tjänsten. Angående behörighet, se punkt 3.7.4.

Om organisationen inlett en förändringsprocess som kan innebära att behovet av personal omvärderas och man generellt redan fattat beslut om planeringen, beredningen eller genomförandet av förändringarna när tjänsteinnehavaren anställs, kan detta ge anledning till tids-

begränsat tjänsteförhållande under den tid förändringarna genomförs.

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

Om besvär anförts över ett beslut om en tillsvidareanställning anställs personen i fråga i allmänhet för att sköta tjänsten som vakant tjänst tills ärendet avgjorts genom laga dom.

### 3.2.4 Annan jämförbar omständighet som förutsätter visstidsanställning

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

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

### 3.2.5 Tjänsteinnehavarens egen begäran

En tjänsteinnehavare kan själv be om att bli utnämnd till en tjänst för en viss tid. I så fall behöver den tidsbegränsade anställningen inte motiveras på något annat sätt.

I tjänsteförordnandet bör man då klart ange att orsaken till den tidsbegränsade anställningen uttryckligen är tjänsteinnehavarens egen begäran. Även om tjänsteinnehavaren senare skulle komma på andra tankar förblir tjänsteförhållandet tidsbegränsat tills den utsatta tiden går ut.

### 3.2.6 Visstidsanställning med stöd av andra lagar och förordningar

Det finns bestämmelser om tidsbegränsade tjänsteförhållanden också i andra lagar och förordningar. De kompletterar tjänsteinnehavarlagens bestämmelser om visstidsanställningar. Till exempel väljer kommunfullmäktige enligt 24 § i kommunallagen kommundirektör tills vidare eller för viss tid.

Mer exakta bestämmelser om anställning i tjänsteförhållande för viss tid finns också bland annat i förordningarna om behörighetsvillkor för personal inom undervisningsväsendet, socialvården och hälso- och sjukvården:

- I förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998, 23 § 1 mom.) föreskrivs att en person med tillräcklig utbildning och den förmåga uppgiften kräver kan förordnas att undervisa interimistiskt för högst ett år. En sådan person kan dock förordnas att ge undervisning för längre tid än sex månader endast om personer som uppfyller behörighetsvillkoren inte står till buds när förordnandet ges eller om det finns andra särskilda skäl.
- I 13 a § i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) föreskrivs att en person som inte genomgått de pedagogiska studier som avses i förordningen är behörig att ge yrkesundervisning, på villkor att personen slutför dessa studier inom tre år från att anställningen inleddes.
- Om man inte lyckas få en behörig person till en befattning som ska skötas av en yrkesutbildad

person inom socialvården, kan man med vissa undantag för högst ett år anställa en person som på grundval av fullgjorda studier har tillräckliga förutsättningar att sköta arbetsuppgifterna (12 § i lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården, 272/2005).

- Läkare som genomgår specialiseringsutbildning eller särskild allmänläkarutbildning kan anställas i tjänsteförhållande för viss tid.
- Enligt 3 § i förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994) kan studerande under vissa förutsättningar tillfälligt arbeta i uppgifter som normalt sköts av yrkesutbildade personer.
- Enligt 13 § i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013) ska en legitimerad hälsovårdare inom företagshälsovården ha behörighet som hälsovårdare och ska dessutom ha slutfört utbildning i företagshälsovård som omfattar minst femton studiepoäng inom två år från det att han eller hon övergått till uppgifter inom företagshälsovården.

### 3.3 Upprepade tjänsteförhållanden för viss tid

Tjänsteförordnanden för viss tid bör inte utfärdas upprepade gånger i följd om det inte finns en grundad anledning. Utan grundad anledning får man inte heller flera gånger i följd förnya förordnanden om skötsel av en vakant tjänst. Det är möjligt att upprepade gånger i följd anställa en person i tjänsteförhållande för viss tid

- om det finns en lagenlig grund för varje tidsbegränsat tjänsteförhållande
- och det också finns en grundad anledning till upprepade tjänsteförordnanden (t.ex. nytt vikariat).



Om till exempel A har vikarierat för tjänsteinnehavare B under B:s sjukledighet och efter att B återvänt fortsätter som semestervikarie för tjänsteinnehavare C är det inte fråga om förbjuden upprepning av tjänsteförhållanden för viss tid. Samma sak gäller om B:s sjukledighet fortsätter med stöd av ett nytt läkarintyg. I bägge fallen finns det då ett godtagbart skäl enligt lagen att ingå ett tjänsteförhållande för viss tid.

Om arbetsgivaren däremot har ett bestående behov av vikariat i liknande arbeten, bör arbetsgivaren inrätta tillräckligt många tjänster för att täcka vikariebehovet. Organisationen kan då ha tjänsteinnehavare som saknar permanent arbetsplats.

### 3.4 Visstidsanställningens längd och innebörd

Längden på ett tidsbegränsat tjänsteförhållande kan anges på olika sätt:

- med datum (t.ex. 1.4–31.5)
- som ett speciellt uppdrag (t.ex. tills ett projekt avslutas)
- tills den som utsetts till tjänsten inleder tjänsteutövningen (s.k. skötsel av vakant tjänst)
- genom tjänsteförordnandets syfte; till exempel anställning som vikarie för en tjänsteinnehavare som är sjukledig eller föräldraledig.

Längden på tidsbegränsade anställningar har inte fastställts i lag. Det väsentliga är att det finns en godtagbar grund för visstidsanställningen. Anställningens längd bestäms i varje enskilt fall utifrån hur länge det finns behov av en anställd som sköter tjänsten för viss tid. Tjänsteförhållandet kan givetvis vara tidsbegränsat högst för den tid som det finns en godtagbar grund. Grunden för att ha en vikarie anställd för viss tid upphör alltså senast när den ordinarie tjänsteinnehavaren åter-

vänder till sin tjänst, om inte vikarien kan anvisas till exempel ett annat vikariat eller en annan tjänst som på laglig grund kan skötas för viss tid. Om man på förhand vet att en vikarie behövs för en bestämd tid, finns det ingen orsak att dela upp det tidsbegränsade tjänsteförhållandet i flera delar.

Vikarien behöver inte anställas för hela den tid som det finns en grund för visstidsanställning. Om till exempel den ordinarie tjänsteinnehavarens studieledighet upphör i augusti kan vikariens tjänsteförhållande ändå upphöra redan i maj, om tjänsten inte behöver skötas under sommaren.

En tjänsteinnehavare kan anställas för kortare tid än vad grunden för visstidsanställning skulle medge också i de fall då man inte på förhand säkert kan veta hur länge det finns behov av ett tjänsteförhållande för viss tid eller om det trots behov inte finns ekonomiska förutsättningar att tillsätta tjänsten tiden ut.

Ett tjänsteförhållande för viss tid upphör utan uppsägningstid när den utsatta tiden går ut eller när det uppdrag tjänsteinnehavaren anställts för är slutfört. Om den ordinarie tjänsteinnehavaren har ovillkorlig rätt att avbryta sin tjänstledighet och återvända till tjänsten (vid föräldra-, vård- eller studieledighet eller fullgörande av värnplikt, under vissa förutsättningar) upphör vikariens visstidsanställning när den ordinarie tjänsteinnehavaren återvänder, även om vikarien har ett längre förordnande. Det hör ändå till god förvaltning att vikarien så snabbt som möjligt underrättas om att tjänsteförhållandet upphör.

Den ordinarie tjänsteinnehavaren och den visstidsanställda tjänsteinnehavaren kan inte sköta samma tjänst samtidigt, inte ens tillfälligt. Om den ordinarie tjänsteinnehavaren inte har ovillkorlig rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den visstidsanställda tjänsteinnehavarens tjänsteförordnande gått ut men begär att få avbryta ledigheten, får arbetsgivaren avgöra om man går med på begäran.

Ett alternativ är att ange i tjänsteförordnandet att tjänsteförhållandet varar tills den ordinarie tjänsteinnehavaren återvänder till sin tjänst, dock högst till ett visst datum. Om tjänsteinnehavaren inte har ovillkorlig rätt att återgå till tjänsteutövningen men arbetsgivaren godkänner att ledigheten avbryts, upphör inte vikariens tjänsteförhållande utan uppsägning. Uppsägningen görs då av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och med iakttagande av normalt uppsägningsförfarande (samarbetsförfarande, utredning av omplacerings- och utbildningsmöjligheter, uppsägningstid).

Anställningen kan också bestämmas upphöra när ett visst uppdrag är slutfört. Också då bör man slå fast en dag då tjänsteförhållandet senast upphör oberoende av om uppdraget slutförts eller inte. Om man inte på förhand vet när tjänsteförhållandet upphör eller om det upphör efter att vissa förutsättningar uppfyllts, ska tjänsteinnehavaren underrättas om tidpunkten genast när arbetsgivaren känner till den.

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

En visstidsanställd tjänsteinnehavare får inte tillåtas fortsätta sitt arbete efter att den överenskomna tiden har gått ut. Om det finns behov av fortsättning ska arbetsgivaren ge tjänsteinnehavaren ett adekvat tjänsteförordnande eller ingå ett arbetsavtal. För visstidsanställning i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande ska det då finnas en lagstadgad grund.

## 3.5 Visstidsanställning utan grund

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

Frågor som gäller grunderna för visstidsanställning och ersättningar för ogrundad tidsbegränsning avgörs som förvaltningstvistemål i förvaltningsdomstolen. Medan tjänsteförhållandet pågår har tjänsteinnehavaren också möjlighet att som förvaltningstvistemål få fastställt om det finns en lagenlig grund för tidsbegränsningen.

Även om förvaltningsdomstolen anser att det inte finns någon laglig grund för visstidsanställning börjar tjänsteförhållandet ändå inte gälla tills vidare (jfr arbetsavtalsförhållande som börjar gälla tills vidare om det inte finns en grundad anledning för tidsbegränsningen).

## 3.6 Ledigförklarande och tillsättande av tjänster

### 3.6.1 Ledigförklarande

Kommunen bör avväga om en vakant tjänst ska ledigförklaras och när den ska tillsättas.

Innan en tjänst tillsätts ska den ledigförklaras. Anställning i tjänsteförhållande utan ansökningsförfarande kan komma i fråga när det gäller

- vikariat
- anställning för viss tid i vakant tjänst
- anställning i ett annat tjänsteförhållande efter att tjänsteinnehavaren sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

- erbjudande av tjänsteförhållande till en deltidsanställd tjänsteinnehavare
- förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande
- en person som är anställd hos en annan arbetsgivare anställs i tjänsteförhållande i samband med överföring av verksamhet enligt lag eller avtal
- någon annan jämförbar omständighet som anges i en instruktion (se kommunens egna instruktioner). Se HFD:2009:93, enligt vilket interimistisk skötsel av en tjänst inte är en sådan jämförbar omständighet som avses i lagen.

Lediga tjänster ska utannonseras åtminstone på anslagstavlan för offentliga kungörelser och vid behov på något annat sätt som kommunen har beslutat (t.ex. tidningsannonser, kommunens webbsidor). Kommunen beslutar också vilken myndighet som fattar beslut om att ledigförklara en tjänst. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att ett meddelande har satts upp på anslagstavlan.

Kommunen beslutar vad som ska stå i platsannonsern, men där borde åtminstone framgå

- kommunens namn
- vilken tjänst som ledigförklaras
- behörighetsvillkor
- ansökningstid
- vem ansökan ska riktas till
- vart ansökan ska skickas eller var den ska lämnas in
- eventuell tidsbegränsning (visstidsanställning).

Om det gäller arbete med barn ska det i platsannonsern stå att den som anställs är skyldig att visa ett straffregisterutdrag (se punkt 3.8).

Utöver de egentliga behörighetsvillkoren kan man i annonsern nämna faktorer som är viktiga för tjänsteutövningen och som inverkar på valet, t.ex. en viss specialutbildning eller särskild erfarenhet.

Prövotid behöver inte nämnas i platsannonsern. Prövotid behandlas närmare i punkt 3.6.6.

Den utnämmande myndigheten kan besluta att ansökningstiden ska förlängas, att tjänsten ska ledigförklaras på nytt eller att den inte ska tillsättas. Det är inte alltid möjligt eller fördelaktigt för kommunen att tillsätta en tjänst även om den har ledigförklarats. Tjänsten kan ledigförklaras på nytt om ingen behörig har sökt tjänsten, om tjänsten lockat endast få sökande eller om kommunen av någon orsak anser det nödvändigt att få fler sökande. När en tjänst ledigförklaras på nytt bör man i annonsern ange om tidigare inlämnade ansökningar automatiskt beaktas eller om alla sökande ska lämna in en ny ansökan. Kommunen kan på de nämnda grunderna också besluta att en tjänst inte tillsätts även om den ledigförklarats. I ett sådant beslut kan man inte söka ändring genom rättelseyrkande eller kommunalbesvär. (se HFD 2005:82 och 2011:87).

### 3.6.2 Anställning i tjänsteförhållande

I ett tjänsteförhållande kan anställas endast en person som sökt tjänsten före ansökningstidens utgång och då uppfyller behörighetsvillkoren. De språkkunskaper som krävs kan bevisas med ett intyg som utfärdats efter att ansökningstiden gått ut, förutsatt att det inte orsakar fördröjningar i behandlingen av ansökningarna.

Ansökningar som skickas per post anses ha kommit in till myndigheten den dag de lagts i myndighetens postfack eller myndigheten har fått en ankomststavi.

Ansökan kan också lämnas in i elektronisk form (inte sms). Om ansökan innehåller uppgifter om avsändaren och det inte finns anledning att betvivla handlingens autenticitet behöver den inte i efterskott kompletteras med en underskrift.

Ansökan ska lämnas in skriftligt. Till den skriftliga ansökan ska fogas en utredning över sökandens behörighet. Behörigheten kan visas till exempel genom examensbetyg, intyg över språkkunskaper, arbetsintyg för tidigare anställningar eller ett utdrag ur matrikeln.

Sökanden bör uppfylla behörighetsvillkoren när ansökningstiden går ut (frånsett språkkunskaper). Ansökan kan kompletteras med bland annat examensbetyg och arbetsintyg efter att ansökningstiden gått ut.

Till en kommundirektörstjänst kan väljas en person som anmäler sitt intresse efter att ansökningstiden gått ut men innan tjänsteinnehavaren väljs. Fullmäktige kan antingen genom ett separat beslut eller till exempel i en instruktion bestämma att det också i fråga om någon annan tjänst går att anställa en person i ett tjänsteförhållande på basis av personens samtycke. Det är då i allmänhet fråga om anställning av de högsta tjänsteinnehavarna i kommunen.

Anställningsbeslutet fattas av den myndighet som i lag, i förvaltningsstadgan eller i någon annan instruktion getts befogenhet att fatta beslutet.

- Om tjänsteinnehavaren väljs av ett kollegialt organ (t.ex. en nämnd), benämns organets beslut val av tjänsteinnehavare. Valet förrättas som ett majoritetsval, där den sökande som får flest röster väljs. Vid lika röstetal avgör lotten. När man tillsätter flera likadana tjänster samtidigt ska separata val förrättas för varje tjänst.
- Om beslutet fattas av en enskild tjänsteinnehavare är det fråga om ett förvaltningsbeslut.

Vid tillsättandet av en tjänst kan förutom den som väljs till tjänsten också en eller flera sökande utses i reserv för den händelse att den som valts inte tar emot tjänsten eller valet av någon annan orsak förfaller. I så fall väljs den sökande som utsetts i reserv automatiskt till tjänsten

utan nytt beslut. Därför bör den som utses i reserv väljas med lika stor omsorg som vid val överlag. Reserven ska utses genom separat val.

Det organ som förrättar valet eller den tjänsteinnehavare som fattar beslutet om vem som väljs ska vid avgörandet känna till vilka alla som sökt tjänsten och förfoga över alla tillgängliga uppgifter om sökandena som kan vara av betydelse för valet (se avsnitt 3.6.3 om sammandrag över sökandena). Resultat av lämplighetstest är sekretessbelagd information. Testresultaten ges till dem som fattar beslutet, men dessa får inte ge uppgifterna vidare till utomstående. Den prioritetsordning som de sökande placeras i utgående från testet räknas inte som sekretessbelagd information.

När valet har förrättats kan man inte senare vid samma möte eller vid ett annat möte annullera valet och förrätta nytt val. Däremot kan 51 § i kommunallagen, som föreskriver att ett ärende kan tas upp till behandling i styrelsen eller i den berörda nämnden, tillämpas på val av tjänsteinnehavare och på en enskild tjänsteinnehavares beslut om tillsättande av en tjänst, och då kan beslutet ändras.

Beslutet om vem som väljs till tjänsten ska motiveras. Av motiveringarna bör i korthet framgå vilka faktorer och utredningar som har påverkat valet, dvs. på vilket sätt den valda personen bättre än övriga sökande uppfyller behörighetsvillkoren och de andra förutsättningarna. Motiveringar ska alltid framföras när personen utsetts genom förvaltningsbeslut av en enskild tjänsteinnehavare. Motiveringarna kan utelämnas om tjänsteinnehavaren utsetts genom val i ett kollegialt organ. Om beslutet görs stridigt ska organets valbeslut motiveras i avgörandet av rättelseyrkandet eller i ett utlåtande till besvärmyndigheten. Det hör till god förvaltning att sökanden på begäran ges motiveringar till valet, oberoende av om han eller hon tänker göra beslutet stridigt eller inte (HFD 29.7.2008 L 1772).

Ändring i ett beslut om tillsättande av en tjänst kan sökas genom rättelseyrkande och kommunalbesvär enligt kommunallagen.

Besvärsgunden kan vara

- formfel (fel myndighet har utsett tjänsteinnehavaren, jäv vid beslutsfattandet, den valda personens ansökning hade inte lämnats in inom ansökningstiden osv.)
- någon annan laglig grund (t.ex. att den valda personen inte uppfyller behörighetsvillkoren eller att beslutet strider mot jämställdhetslagen).

När en tjänsteinnehavare utsetts ska detta meddelas per brev både till den som valts och till de övriga sökandena. Till meddelandet fogas en anvisning för rättelseyrkande eller en besvärсанvisning. Beslutet kan delges också elektroniskt om sökanden på förhand har gett sitt samtycke till det. (Se 19 § i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet 13/2003). Om valet varit villkorligt till exempel för att en utredning över hälsotillståndet saknas, ska den som valts till tjänsten också underrättas om att valet bekräftas eller förfaller. Också när en tjänst ska skötas som särskilt uppdrag vid sidan av egen tjänst bör ett utdrag ur protokollet eller ett annat motsvarande tjänsteförordnande ges.

### 3.6.3 Sammandrag över sökandena

Det är bra att göra upp ett sammandrag som presenterar alla sökande och kan utgöra grund för valet av tjänsteinnehavare. Sammandraget ska göras med omsorg och jämlikt. Där kan till exempel nämnas följande uppgifter om alla sökande:

- utbildning
- arbetserfarenhet som inverkar på valet
- behörighet.

Sammandraget blir offentligt först efter att beslutet fattats. Det kan på begäran skickas till dem som sökt

tjänsten. Det är inte befogat att lägga ut sammandraget på kommunens webbplats.

### 3.6.4 Behörighetsvillkor

De allmänna utnämningssgrunderna för offentliga tjänster är enligt grundlagen skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd.

- Med skicklighet avses främst kunskaper och färdigheter man fått genom utbildning och arbetserfarenhet.
- Med förmåga avses överlag sådana personliga egenskaper som förutsätts för goda arbetsresultat, till exempel naturlig begåvning, organisationsförmåga, initiativkraft och andra liknande egenskaper som är nödvändiga för att man ska kunna sköta arbetet.
- Med beprövad medborgerlig dygd avses meriter som förvärvats i samband med allmänna medborgerliga aktiviteter och som har relevans för skötseln av tjänsten samt ett gott uppförande. Ordet medborgerlig har i detta sammanhang ingenting att göra med finskt medborgarskap.

Den som utnämns till en kommunal tjänst behöver inte vara finsk medborgare. Endast personer som fyllt 18 år kan anställas i kommunala tjänsteförhållanden.

Den som anställs i ett tjänsteförhållande ska förutom allmän behörighet även ha sådan särskild behörighet som bestäms separat i lag eller av kommunen. Om särskilda behörighetsvillkor för kommunala tjänsteinnehavare bestäms bland annat i 57 § i räddningslagen (379/2011), 6 och 7 § i statsrådets förordning om räddningsväsendet (407/2011), förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) och lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården (272/2005).

Avvikelser från de särskilda behörighetsvillkoren kan göras med stöd av speciallagstiftning eller när en tjänst

tillsätts interimistiskt. Kommunen kan av särskilda skäl besluta att även en person som inte har den särskilda behörighet sin krävs kan väljas till ett tjänsteförhållande för viss tid (vikariat, skötsel av vakant tjänst), till exempel när personer som uppfyller behörighetsvillkoren inte finns att tillgå på grund av brist på arbetskraft, men det ändå är nödvändigt att någon omedelbart sköter tjänsteförhållandet. Däremot är det inte möjligt att avvika från de särskilda behörighetsvillkoren när det är fråga om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare.

Om det inte finns några särskilda föreskrivna behörighetsvillkor för ett tjänsteförhållande kan arbetsgivaren bestämma behörighetsvillkoren.

- Behörighetsvillkoren kan ingå i en instruktion, i beslutet om inrättande av en tjänst eller i separata beslut.
- Särskilda behörighetsvillkor kan gälla till exempel examen, utbildning eller tidigare arbetserfarenhet.
- Arbetsgivaren bestämmer vilka språkkunskaper som behövs i tjänsten. Tjänsteinnehavaren bör ändå ha minst sådana språkkunskaper som behövs för att tjänsten ska kunna skötas på ett tillfredsställande sätt. Den myndighet som utser tjänsteinnehavaren bör också beakta språklagens krav på tvåspråkig service.

Arbetsgivaren kan bestämma om strängare, men inte om mildare behörighetskrav än vad som förutsätts i lag eller förordning.

### 3.6.5 Utredning om hälsotillstånd

Till en tjänst får antas en person som i fråga om sin hälsa har konstaterats vara lämplig för tjänsten enligt ett läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren godkänner. Om ingen utredning om hälsotillståndet finns att tillgå när tjänsten tillsätts ska utnämningen vara villkorlig och fastställas först när utredningen visats.

Vid behov kan den som villkorligt utnämns till en tjänst åläggas att genomgå tilläggsundersökningar på kommunens bekostnad. Den som väljs villkorligt till en tjänst ska visa upp en utredning om sitt hälsotillstånd inom en skälig tid som bestäms av den myndighet som beslutar om anställningen. Tiden börjar löpa efter att personen fått del av beslutet.

Den myndighet som beslutar om anställning kan av grundad anledning besluta att någon utredning inte behövs, till exempel

- om den person som väljs till tjänsten redan står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till kommunen och tidigare har visat en utredning om sitt hälsotillstånd, eller
- om tjänsten tillsätts för högst sex månader.

Den myndighet som gjort valet konstaterar att valet har förfallit om hälsoutredningen visar att den sökande inte är lämplig för tjänsten eller om utredningen inte visas inom utsatt tid. Tjänsteinnehavaren ska underrättas om att valet är villkorligt och om det fastställs eller förfaller. Meddelandet kan ges till exempel i form av ett protokollsutdrag med tillhörande besväransvisning.

### 3.6.6 Prövotid

När en tjänst tillsätts är det i allmänhet motiverat att tillämpa prövotid. Prövotid kan tillämpas på både visstids- och tillsvidareanställningar. Den myndighet som fattar beslut om prövotid är vanligen samma myndighet som beslutar om anställning av tjänsteinnehavaren. Prövotiden fastslås senast när anställningsbeslutet fattas och det finns skäl att nämna prövotiden vid anställningsintervjuerna.

Prövotid kräver inte tjänsteinnehavarens samtycke. Om den som blivit vald inte godkänner prövotiden kan personen ifråga vägra ta emot tjänsten.

Prövotiden kan vara högst sex månader räknat från den dag då tjänsteutövningen inleds. Vid visstidsanställningar som är kortare än ett år kan prövotiden utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd.

- Om en tjänsteinnehavare förflyttas från ett tjänsteförhållande till ett annat hos samma arbetsgivare kan arbetsgivaren bestämma en prövotid för det nya tjänsteförhållandet, om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning.
- Om en visstidsanställd tjänsteinnehavare utan avbrott övergår till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan en ny prövotid fastställas, men prövotidernas längd (prövotiden i visstidsanställningen och prövotiden i tillsvidareanställningen) får totalt vara högst sex månader om uppgifterna och ställningen inte ändras. Om det däremot sker en avsevärd förändring i uppgifterna när tjänsteinnehavaren själv söker sig till en ny tjänst kan den nya prövotiden vara sex månader.
- När flera tjänsteförhållanden för viss tid följer på varandra kan man inte fastställa en ny prövotid om inte tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning förändras.

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan.

- Som grund räcker i princip att prövotiden åberopas. (angående motivering, se HFD 2014:103)
- Hävningen får ändå inte ske på diskriminerande eller i övrigt osakliga grunder.
- En saklig grund är till exempel att arbetsgivaren är missnöjd med tjänsteinnehavarens arbetsinsats.

Om tjänsteförhållandet inte hävs under prövotiden fortsätter det efter prövotidens slut enligt vad som anges i tjänsteförordnandet, utan något nytt beslut. Tjänsteinnehavaren ska ges tillfälle att bli hörd före hävning under prövotiden. Tjänsteinnehavaren har rätt att anlita ett

biträde vid hörandet och tjänsteinnehavaren ska också informeras om denna rätt.

### 3.7 Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutövningen inleds ges ett utdrag ur protokollet eller beslutsförteckningen över att han eller hon anställts i tjänsten eller tjänsteförhållandet, eller ges ett annat skriftligt tjänsteförordnande.

Ett val till en tjänst eller ett tjänsteförhållande kan inte göras retroaktivt. Myndigheten kan inte lagligt besluta att den anställda tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande har börjat innan beslutet har fattats. Undantagsvis kan ett tjänsteförordnande ges efter att tjänsteutövningen inletts, om en vikarie behövs omedelbart eller det är fråga om att en tjänsteutövning som inletts tidigare fortsätter med ett nytt förordnande och man inte har hunnit ge ett skriftligt tjänsteförordnande i förväg.

Av tjänsteförordnandet ska framgå åtminstone

- tjänstebeteckningen
- namnet på den som utsetts till tjänsteförhållandet
- tjänsteförhållandets längd (visstids- eller tillsvidareanställning)
- grunden för visstidsanställning
- eventuell prövotid
- tillträdesdagen eller ett omnämnande att tidpunkten bestäms och meddelas senare
- huvudsakliga uppgifter eller grunden för hur de bestäms
- lönegrunderna (t.ex. en hänvisning till kollektivavtalet och grundlönen vid anställningens början).

I tjänsteförordnandet är det också befogat att nämna andra omständigheter som kan vara av betydelse för tjänsteutövningen, till exempel tjänsteutövningsstället när tjänsteförhållandet börjar.

Arbetsgivaren bör ha olika formulär för tjänsteförordnande och arbetsavtal. På det sättet undviks komplicerade tolkningsproblem som gäller anställningstypen

Se punkt 4.8.4 om intyg över narkotikatest.

### 3.8 Kontroll av brottslig bakgrund

Syftet med lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn är att skydda minderårigas integritet och främja deras personliga säkerhet. Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att kräva att den som utsetts till en tjänst innan tjänsteförordnandet ges eller tjänsteutövningen inleds visar ett utdrag ur straffregistret, om det gäller en tjänst 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.

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

När en tjänsteinnehavare som redan är anställd första gången tilldelas uppgifter som avses i lagen ska arbetsgivaren begära ett straffregisterutdrag.

Av straffregisterutdraget framgår om personen har dömts för en sedlighetssårande gärning, sexualbrott, grovt brott mot person eller hälsa, människohandelsbrott eller narkotikabrott. Utgående från utdraget avgör arbetsgivaren om personen är lämplig för uppgifterna.

Skyldigheten att visa upp ett straffregisterutdrag ska nämnas i platsannonserna.

I personuppgifterna kan arbetsgivaren endast anteckna att utdraget har visats upp samt utdragets identifikationsuppgifter. Utdraget 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.

Om tjänsteinnehavaren inte har visat upp ett straffregisterutdrag före valet är utnämningen villkorlig och fastställs först när utdraget har visats. Den som villkorligt utnämns till en tjänst ska visa upp ett straffregisterutdrag senast inom 30 dagar efter att ha fått del av utnämningsbeslutet eller inom en längre tidsfrist som den myndighet som tillsätter tjänsten beviljat av särskilda skäl. Om utdraget inte visas upp, förfaller valet. Den myndighet som gjort det villkorliga valet fattar beslut om att valet ska bekräftas eller förfalla. Beslutet om bekräftelse kan också fattas av en lägre verkställande myndighet.

### 3.9 Tjänsteförhållandets uppkomst och tidpunkten då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder

Ett tjänsteförhållande uppkommer då beslutet om anställning i tjänsteförhållande fattas. Efter det kan såväl tjänsteinnehavaren som arbetsgivaren dra sig ur tjänsteförhållandet endast genom uppsägning eller hävning. Tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder däremot först när tjänsteutövningen inleds, dvs. tjänsteinnehavaren börjar sköta de uppgifter som hör till tjänsten (i UKTA finns avvikande bestämmelser för de allmänbildande skolorna). Om tjänsteinnehavaren utan avbrott övergår från en tjänst till en annan hos samma arbetsgivare, avbryts inte tjänsteinnehavarens anställning, utan rättigheterna fortsätter oförändrade.



# 4 Arbetsgivarens skyldigheter



## Gällande bestämmelser

Allmän förpliktelse	KomTjL 11 §
Diskrimineringslagen (1325/2014)	
Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)	särskilt 8 §
Utveckling av arbetsplatsen och arbetsmiljön	KomTjL 13 §
Arbetskydd	KomTjL 14 §
Arbetskyddslagen (738/2002)	
Lönespecifikation	KomTjL 15 §, AKTA kap. II § 18 mom. 3
Mötesrätt	KomTjL 16 §
Ledighet för förtroendeuppdrag	KomTjL 16 a §, KomL 32 b §
Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)	6–12 §
SamarbL	4 §

## 4.1 Förbud mot diskriminering

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 plan som främjar likabehandling och om tjänsteinnehavares 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.

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 likabehandling, 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 utdömas. Talan i gottgörelse- och skadeståndsärenden förs i allmänna domstolar.

I diskrimineringsärenden iakttas s.k. omvänd bevisbörda: Om någon anser sig ha blivit behandlad på ett sätt som strider mot diskrimineringsförbudet och lägger fram en utredning som ger anledning att anta att förbudet har överträtts, ska arbetsgivaren visa att förbudet inte har överträtts.

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får anställningsvillkoren inte utan grundad anledning vara oförmånligare än i andra tjänsteförhållanden enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd.

Arbetsgivaren ska behandla tjänsteinnehavare som kan jämföras med varandra lika i likartade situationer. Principen förutsätter att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller tjänsteinnehavarna.

Diskrimineringsförbudet ger däremot inte en tjänsteinnehavare rätt att till exempel på grund av sin religiösa övertygelse vägra sköta sina tjänsteplikter.

## 4.2 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 och förbjuder diskriminering i arbetslivet. 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. Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska också främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang. Vidare ska arbetsgivaren främja jämställdheten när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön. 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 avseende vid arbetsarrangemangen. Arbetsgivaren ska också förebygga diskriminering på grund av kön.

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

I 7 § i jämställdhetslagen finns ett allmänt förbud mot diskriminering och i 8 § 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 uppdragade trakasserier.

#### 4.2.1 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.

#### 4.2.2 Diskriminering i arbetslivet

De viktigaste bestämmelserna i jämställdhetslagen är ur arbetsgivarens synvinkel de som gäller diskriminering i

arbetslivet, dvs. 8 §. Förbjuden diskriminering kan föranleda sanktioner. Arbetsgivaren kan åläggas att betala en gottgörelse på minst 3 470 euro till den som utsatts för diskriminering. I anställningssituationer är gottgörelsen högst 17 360 euro (år 2014). Maximibeloppet, som enbart gäller anställningssituationer, kan dock överskridas om det finns en grundad anledning. Utöver gottgörelsen kan också en ersättning enligt skadeståndslagen utdömas. Gottgörelse ska yrkas genom talan inom två år från det diskrimineringsförbudet överträdde. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det anställningsbeslutet fattades.

Talan i gottgörelse- och skadeståndsärenden förs i allmänna domstolar (tingsrätten, hovrätten och högsta domstolen). Beslut om val av tjänsteinnehavare kan också överklagas genom kommunalbesvär med stöd av jämställdhetslagen, och förvaltningsdomstolarna kan upphäva ett beslut som strider mot jämställdhetslagen.

#### 4.2.3 Diskriminering vid anställning eller uttagning till en viss 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 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 blivit vald till uppgiften eller utbildningen. Arbetsgivaren kan tillbaka-

visa antagandet om diskriminering genom att visa att valet grundar sig på ett godtagbart skäl (se t.ex. HFD 2013:46, HFD 2005:44).

I en meritjämförelse beaktas utbildning, arbetserfarenhet och sådana kunskaper och färdigheter som entydigt kan påvisas. Om behörighetsvillkoret för den lediganslagna befattningen uppfylls, betraktas en högre utbildning inte nödvändigtvis som en extra merit. Yrkeserfarenhet som anknyter till den ledigförklarade uppgiften, dvs. utövande av ett visst yrke, har ett högre värde än arbetserfarenhet i allmänhet som inte anknyter till arbetet i fråga. 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 uppgiften, 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.

#### **4.2.4 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 4.2.3 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 tjänstförhållandet upphör när moderskapsledigheten börjar. Om en gravid vikarie inte ges ett nytt tjänsteförordnande 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. I rättspraxis finns på många exempel på besvär som grundar sig på brott mot jämställdhetslagen i anställningssituationer, t.ex. HFD 19.3.2013 L 988

#### **4.2.5 Lönediskriminering**

Arbetsgivaren får inte på grund av tjänsteinnehavarens kön tillämpa mindre förmånliga lönevillkor eller andra anställningsvillkor än vad som gäller för en eller flera andra tjänsteinnehavare i arbetsgivarens tjänst som utför likadana eller likvärdiga arbetsuppgifter.

Tjänsteinnehavaren ska kunna visa att arbetsgivaren tillämpar mindre förmånliga lönevillkor på honom eller henne än på en person av motsatt kön som utför likadant 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 tjänsteinnehavarens kön.

#### **4.2.6 Diskriminering vid uppsägning eller permittering**

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

### 4.3 Utveckling av arbetsplatsen och arbetsklimatet

Genom inskolning, utbildning och handledning ska arbetsgivaren sörja för att tjänsteinnehavaren har möjlighet att klara av sina uppgifter också när arbetsmetoderna ändras eller utvecklas. Detta kan bli aktuellt till exempel vid organisatoriska omställningar och när arbetsuppgifterna omorganiseras och arbetsmetoderna utvecklas.

Arbetsgivaren ska sträva efter att ge tjänsteinnehavaren möjligheter att utvecklas efter sin förmåga.

Arbetsgivaren ska också främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan de anställda (t.ex. åtgärder som förbättrar arbetsklimatet).

### 4.4 Arbetarskydd

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

Om en gravid tjänsteinnehavares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras, ska arbetsgivaren försöka omplacera tjänsteinnehavaren under graviditetstiden i andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

### 4.5 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen och vid behov också i andra sammanhang utan dröjsmål ge

tjänsteinnehavaren en lönespecifikation (ett löneintyg), där lönens belopp och grunderna för beräkningen framgår.

### 4.6 Mötesrätt

Arbetsgivaren ska tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden använder lämpliga lokaler som innehas av arbetsgivaren för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utöandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

### 4.7 Tjänsteinnehavares rätt till ledighet för förtroendeuppdrag

En tjänsteinnehavare har rätt att få ledigt från arbetet för att delta i kommunala organs sammanträden i anknytning till ett kommunalt förtroendeuppdrag, om ledigheten avtalas med arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan inte utan vägande arbetsrelaterade skäl vägra gå med på att tjänsteinnehavaren deltar i kommunala organs sammanträden.

När det gäller ledighet för andra av kommunen förordnade förtroendeuppdrag än de som avses i 1 mom. ska den förtroendevalda komma överens med sin arbetsgivare om de ledigheter som behövs.

Den förtroendevalda ska utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om tidpunkterna för organets sammanträden och om de förtroendeuppdrag som kommunen förordnat efter det att den förtroendevalda har fått vetskap om dem. Om den förtroendevalda förvägras ledighet ska arbetsgivaren på begäran lägga fram en skriftlig utredning om grunderna för sin vägran.

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

## 4.8 Integritetsskydd

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns de viktigaste frågorna om datasekretess i arbetslivet samlade. Lagen tillämpas på såväl arbetstagare som tjänsteinnehavare och sökande till en tjänst.

### 4.8.1 Relevanskrav

Arbetsgivaren har rätt att behandla endast sådana uppgifter som har direkt relevans för tjänsteförhållandet. Undantag från detta krav kan inte göras ens med tjänsteinnehavarens samtycke. Uppgifter som har direkt relevans för arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter är till exempel uppgifter som anknyter till tjänsteinnehavarens förmåga att klara sina arbetsuppgifter, valet av tjänsteinnehavare, arbetsförhållandena och iakttagande av kollektivavtal. I anställningsprocessen ska arbetsgivaren bedöma om uppgifterna är relevanta med tanke på den tjänst som personen i fråga söker.

### 4.8.2 Insamling av personuppgifter

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

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 tjänsteinnehavarens eller sökandens medgivande.

Tjänsteinnehavaren har rätt att avgiftsfritt få det skriftliga utlåtande som getts vid bedömningen.

Om utlåtandet har getts muntligt till arbetsgivaren, ska den tjänsteinnehavare eller sökande som testats få en utredning över innehållet i utlåtandet, vilken också kan 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 tjänsteinnehavares tillförlitlighet kan gälla bland annat personkreditupplysningar för uppgifter där den anställda har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när anställningsförhållandet i övrigt kräver särskilt förtroende. Om tjänsteförhållandet 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 insamlingen av personuppgifter av samarbetsförfarande, både i samband med tillsättandet

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

### 4.8.3 Uppgifter om hälsotillståndet

Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om en tjänsteinnehavares hälsotillstånd begränsar sig till de frågor som anges i lagen, till exempel sjuklön eller utredning av rätten till frånvaro. Rätten gäller också om tjänsteinnehavaren uttryckligen önskar att arbetsförmågan utreds utifrån uppgifter om hälsotillståndet.

I 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (se punkt 5.3 nedan) finns särskilda bestämmelser om tjänsteinnehavares skyldighet att ge upplysningar om sin hälsa under tjänsteförhållandet. Arbetsgivaren ska utse personer som behandlar dessa upplysningar eller fastställa i vilka arbetsuppgifter sådana upplysningar får behandlas. Dessa personer har tystnadsplikt som fortsätter även efter att anställningen upphört.

För utförande av kontroller och test som gäller en tjänsteinnehavares 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 tjänsteinnehavare deltar i genetiska test och arbetsgivaren har inte heller rätt att få veta om en tjänsteinnehavare har genomgått en genetisk undersökning.

Relevanskravet gäller också alkohol- och narkotikatest. När man bedömer behovet av att behandla sådana uppgifter bör man överväga om tjänstgöring under påverkan av alkohol eller narkotika kan äventyra den allmänna säkerheten eller andras säkerhet och rättigheter. Endast ett behov av att undersöka den allmänna tillförlitligheten räcker inte som grund för att behandla sådana uppgifter.

### 4.8.4 Behandling av uppgifter om narkotikabruk

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

I 6–12 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns bestämmelser om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest. Bestämmelserna tillämpas på såväl arbetssökande som anställda. En arbetssökande eller tjänsteinnehavare ska själv ge ett intyg 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, dvs. känsliga uppgifter enligt personuppgiftslagen. Bestämmelserna gäller inte undersökning av alkoholberusning på arbetsplatsen.

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

Intyg kan för det första begäras eller krävas om arbetsuppgifterna förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. 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 det andra förutsätts det att den anställda genom att sköta uppgifterna under påverkan av narkotika eller vid narkotikaberoende utifrån allmän erfarenhet sannolikt kan

- äventyra sitt eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd
- äventyra landets försvar eller statens säkerhet
- äventyra trafiksäkerheten

- äventyra dataskyddet för uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller de registrerades integritetsskydd eller rättigheter
- äventyra affärs- eller yrkeshemligheter eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet eller riskerna inte kan förhindras på något annat sätt, eller
- öka risken för betydande miljöskador.

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

### ■ Intyg över narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren har rätt att be om intyg över narkotikatest endast av den sökande som utsetts till tjänsten, men personen är inte skyldig att visa ett intyg. Enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare kan den som anställs i en tjänst åläggas att som ett villkor för anställning visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som nämns ovan.

I beslutsprocessen kan arbetsgivaren låta bli att beakta en sökande som inte är villig att ge ett intyg. I praktiken är det bäst att besluta att valet är villkorligt tills den som valts har lämnat ett narkotikaintyg.

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

Arbetsgivaren har också rätt att behandla narkotikaintyg när det av sökanden förutsätts särskild tillförlitlighet och arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren. En förutsättning är dessutom

att arbete under påverkan av narkotika eller vid beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra kundens personliga säkerhet. Till sådana arbeten räknas enligt förarbetet till lagen 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.

Arbetsgivaren har motsvarande rätt att behandla narkotikaintyg också när tjänsteuppgifterna varaktigt och i väsentlig grad går ut på att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga barn eller på något annat sätt arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra vuxna är närvarande. Hit hör till exempel i regel klasslärouppgifter i grundskolan. På daghem arbetar däremot oftast flera vuxna samtidigt, beroende på gruppens storlek, och förutsättningarna uppfylls därför vanligtvis inte.

Vidare har arbetsgivaren samma rätt om den arbetsökande ska sköta läkemedelsförsörjning som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte. Sådana uppgifter finns inom kommunsektorn till exempel vid sjukhus och läkemedelslager.

### ■ Intyg över narkotikatest under anställningen

Medan tjänsteförhållandet pågår kan arbetsgivaren förplikta en tjänsteinnehavare att inom en rimlig utsatt tid visa ett intyg över narkotikatest, om det finns en motiverad orsak att misstänka att tjänsteinnehavaren är narkotikapåverkad i arbetet eller beroende av narkotika, förutsatt att 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.

Dessutom får arbetsgivaren förplikta en tjänsteinnehavare att ge ett intyg i de fall då tjänsteinnehavaren efter ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamissbruk och testet ingår i uppföljningen av vården.

Skyldigheten att visa narkotikaintyg är en skyldighet som hör till tjänsteförhållandet och följderna av brott mot skyldigheten avgörs utgående från en helhetsbedömning. Följden kan även vara uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet.

Ett narkotikatest kan också inkluderas i den hälsoundersökning som avses i 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

### ■ 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 bör omfatta skador av alkoholmissbruk.

### ■ Arbetsgivarens upplysningsplikt och kostnader för intyget

Arbetsgivaren är skyldig att redan när tjänsten söks informera de sökande om att den som blir vald ombeds ge ett intyg över narkotikatest eller att tjänsteinnehavaren under anställningen åläggs att ge ett sådant intyg.

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



# 5 Tjänsteinnehavarens skyldigheter

## Gällande bestämmelser

Tjänsteinnehavarens allmänna skyldigheter	KomTjL 17 §
Bisyssla och konkurrerande verksamhet	KomTjL 18 §
Hälsoupplysningar	KomTjL 19 §

## 5.1 Allmän bestämmelse

I den allmänna bestämmelsen har tjänsteinnehavarens skyldigheter delats in i tre grupper:

- 1) skyldighet att iaktta gällande bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter
- 2) aktiv skyldighet att på tillbörligt sätt och utan dröjsmål sköta de uppgifter som hör till tjänsten
- 3) skyldighet att i sitt arbete handla opartiskt och uppträda så som tjänsteinnehavarens ställning och uppgifter förutsätter.

## 5.2 Bisyssla och konkurrerande verksamhet

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett arbete eller en uppgift av bestående natur, som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig, samt yrke, näring och rörelse.



### 5.2.1 Bisysslottillstånd

Om en bisyssla förutsätter användning av arbetstid behövs tillstånd för att sysslan ska få utföras. Ett bisysslottillstånd kan ges också för en viss tid eller i begränsad omfattning och det kan återkallas, om det finns skäl att göra det.

Innan tillståndet återkallas ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd. Det är också förbjudet att fortsätta med en tillståndskrävande syssla som tjänsteinnehavaren har när han eller hon blir anställd, om inte arbetsgivaren på tjänsteinnehavarens begäran beviljar tillstånd för bisyssla.

Vid prövning av om bisysslottillstånd ska beviljas ska man beakta att bisysslan inte får medföra att tjänsteinnehavaren blir jävig i sina arbetsuppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för tjänsteinnehavarens opartiskhet i arbetet och inte heller i övrigt inverka menligt på skötseln av uppgifterna. Bisysslan anses inverka menligt på arbetet när tjänsteinnehavaren på grund av bisysslan inte hinner sköta sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt, även om bisysslan inte orsakar jäv eller i övrigt äventyrar förtroendet. Konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren får inte utövas som bisyssla.

### 5.2.2 Meddelande om bisyssla

När det gäller annan bisyssla (som inte förutsätter användning av arbetstid) ska tjänsteinnehavaren göra en anmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan efter att ha hört tjänsteinnehavaren förbjuda honom eller henne att ta emot eller ha en sådan bisyssla, om skötseln av bisysslan hindrar tjänsteinnehavaren från att sköta sina tjänsteuppgifter på ett tillfredsställande sätt eller stör myndighetens verksamhet. Inte heller en bisyssla som utövas utom arbetstid får göra tjänsteinnehavaren jävig i arbetet eller äventyra

förtroendet för att arbetet sköts opartiskt och inte heller i övrigt inverka menligt på skötseln av uppgifterna.

### 5.2.3 Konkurrerande verksamhet

En tjänsteinnehavare får inte heller utöva en bisyssla som i egenskap av konkurrerande verksamhet uppenbart skadar arbetsgivaren. Likaså är det förbjudet att vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som med beaktande av faktorerna i punkt 5.2.1 inte kan anses godtagbara.

#### RÄTTSFALL

HFD 14.8.1995 L 3044

*Ett sjukvårdsdistrikt förbjöd en avdelningsöverläkare (direktör för resultatenheten), en avdelningsskötare och vissa specialistläkare att inneha bisyssla. Motiveringen var att en tjänsteinnehavare som är anställd hos sjukvårdsdistriktet inte som egenföretagare eller anställd hos en annan arbetsgivare får konkurrera om försäljning av samma produkter som arbetsgivaren erbjuder, eftersom en sådan konkurrerande verksamhet orsakar sjukvårdsdistriktet skada. Avdelningsöverläkarens bisyssla innebar ställning som ansvarig överläkare för en förening och avdelningsskötarens bisyssla innebar ställning som vd för ett bolag. Specialistläkarna sålde i egenskap av självständiga yrkesutövare eller i arbetsavtalsförhållande tjänster inom sin egen specialitet till hälso-centralerna i regionen. Länsrätten ändrade inte beslutet om förbud mot bisyssla. HFD ansåg att sjukvårdsdistriktet hade rätt att förbjuda avdelningsöverläkaren, som var direktör för resultatenheten, och avdelningsskötarens bisyssla. Den företagareverksamhet som bedrevs av de övriga, med olika tjänstebeteckningar, skadade enligt HFD inte sjukvårdsdistriktets verksamhet och domstolen upphävde för deras del bisyssloförbudet.*

## 5.3 Hälsouppllysningar under tjänsteförhållandet

En tjänsteinnehavare är skyldig att

- 1) på arbetsgivarens begäran ge sådana uppllysningar om sina hälsomässiga förutsättningar att sköta arbetet som behövs för utredning av arbets- och funktionsförmågan
- 2) på uppmaning av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att konstatera hälsotillståndet, om det är nödvändigt för att utreda tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta arbetet. Innan uppmaningen ges ska tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd.

Grunden för en kontroll eller undersökning kan vara att arbetsuppgifternas natur ställer krav på tjänsteinnehavarens hälsa. Hälsouppllysningarna ska vara nödvändiga för utredning av om personen i fråga har förutsättningar att sköta sina uppgifter. Det kan vara fråga om både normala hälsokontroller och andra nödvändiga undersökningar.

En tjänsteinnehavare som vägrar att ge uppgifterna eller genomgå kontroller eller undersökningar försummar sina skyldigheter. Om det är uppenbart att tjänsteinnehavaren inte klarar av att sköta sina uppgifter kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att ordna skötseln av uppgifterna på något annat sätt. I sista hand kan det innebära att tjänsteinnehavaren omplaceras i andra uppgifter eller avstängs från tjänsteutövningen eller rentav att tjänsteförhållandet upphävs, om de lagstadgade förutsättningarna uppfylls, se HFD 1.12.2006 L 3289.

Arbetsgivaren har inte rätt att få uppllysningarna direkt av vårdpersonalen, utan det är tjänsteinnehavaren som ska ge dem.

Arbetsgivaren står för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som ålagts av arbetsgivaren.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet begränsas dock endast till nödvändiga kostnader. Om tjänsteinnehavaren anlitar någon annan hälsovårdsservice än den som arbetsgivaren anvisat, är tjänsteinnehavaren skyldig att själv betala de merkostnader som detta ger upphov till.

Tjänsteinnehavaren kan genom rättelseyrkande och besvär söka ändring i ett beslut om att han eller hon ska genomgå kontroller och undersökningar som syftar till att utreda hälsotillståndet enligt 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.



# 6 Ansvar och sanktioner



## Gällande bestämmelser

Avstängning från tjänsteutövning	KomTjL 47 §
Lön under avstängning från tjänsteutövning	AKTA kap. II § 20
Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning	KomTjL 48 §
Ny bedömning av avstängning från tjänsteutövning	KomTjL 49 §
Tjänstebrott	StraffL 40 kap. 1–10 §
Skadeståndsskyldighet	Skadeståndslagen (412/1974) 4 kap.

## 6.1 Avstängning från tjänsteutövningen

### 6.1.1 Grunder

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare

- a) gjort sig skyldig till tjänstebrott i sin tjänsteutövning eller på något annat sätt har handlat i strid med sina skyldigheter
  - kan tjänsteinnehavaren avstängas från tjänsteutövningen medan undersökningen eller rättegången pågår.
  - Om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott ska brottsanmälan göras utan dröjsmål.
- b) gjort sig skyldig till brott utanför tjänsteutövningen
  - kan tjänsteinnehavaren avstängas från tjänsteutövningen medan undersökningen eller rättegången pågår

- om de omständigheter som framkommer i saken kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina uppgifter (t.ex. om tjänsteinnehavarens offentliga förtroende skadats).
- c) Utöver de nämnda situationerna kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövningen för den tid som tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom eller henne själv inte kan utföra sina tjänsteåligganden på ett tillfredsställande sätt, förutsatt att tjänsteinnehavaren inte har beviljats tjänstledighet eller semester för denna tid. Hinder för skötsel av tjänsten kan till exempel vara att tjänsteinnehavaren är anhållen eller häktad, har förlorat sin behörighet (t.ex. att en läkare förlorar sina läkarrättigheter) eller har körförbud för en viss tid. Det sistnämnda gäller om en väsentlig del av tjänsteuppgifterna består av att köra bil och det inte kan ordnas annat lämpligt arbete för tjänsteinnehavaren.

En tjänsteinnehavare är skyldig att för utredning av arbets- och funktionsförmågan ge arbetsgivaren nödvändiga upplysningar om sina hälsomässiga förutsättningar att sköta arbetsuppgifterna. En tjänsteinnehavare är också skyldig att genomgå kontroller och undersökningar som utförs för att konstatera hälsotillståndet. Om en tjänsteinnehavare vägrar ge hälsoupplýsningarna till arbetsgivaren, trots att han eller hon är skyldig att göra det, kan arbetsgivaren ha grundad anledning att avstånga tjänsteinnehavaren från tjänsteutövningen (se punkt 5.3).

En tjänsteinnehavare kan inte avstångas från tjänsteutövningen under en tid då den redan är avbruten på grund av semester eller tjänstledighet.

I AKTA finns bestämmelser om innehållning av lön under avstångning från tjänsteutövningen. Huvudregeln är att lönen innehålls under avstångningen. Om orsaken till avstångningen är misstanke om brott och tjänsteinnehavaren inte genom en lagakraftvunnen dom döms till böter eller fängelsestraff, betalas till tjänsteinnehavaren den uteblivna lönen för ordinarie arbetstid minskad med motsvarande lön som tjänsteinnehavaren under samma tid förtjänat i andra anställningsförhållanden eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått under tjänsteutövning. Om åtals- eller domstolsförfarandet förfallit på grund av att tjänsteförhållandet upphört eller om 3 kap. 4 § i strafflagen tillämpats vid förfarandet, ska den innehållna lönen dock inte betalas ut, om tjänsteinnehavaren gjort sig skyldig till en sådan gärning eller försummelse att han eller hon kunnat dömas till böter eller fängelsestraff.

### 6.1.2 Förfarande

Beslut om avstångning från tjänsteutövningen fattas av kommunstyrelsen eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Beslut om avstångning av kommundirektören fattas däremot alltid av fullmäktige.

Beslut om avstångning av andra tjänsteinnehavare än en ledande tjänsteinnehavare i en samkommun fattas av samkommunens styrelse eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Avstångningsbeslutet ska fattas utan dröjsmål.

### 6.1.3 Tillfällig avstångning

Avstångning från tjänsteutövning kräver i allmänhet ett snabbt beslut. Därför kan kommundirektören eller en annan ledande tjänsteinnehavare som anges i en instruktion besluta om att tillfälligt avstånga en tjänsteinnehavare från tjänsteutövningen. Fullmäktiges ordförande kan besluta om tillfällig avstångning av kommundirektören.

Beslut om tillfällig avstångning av den ledande (dvs. den högsta) tjänsteinnehavaren i en samkommun fattas av samkommunens högsta organ. Innan samkommunens högsta organ sammanträder kan ordföranden för organet besluta om tillfällig avstångning av en ledande tjänsteinnehavare i samkommunen.

Beslut om tillfällig avstångning av andra tjänsteinnehavare än en ledande tjänsteinnehavare i en samkommun fattas på motsvarande sätt av samkommunens högsta tjänsteinnehavare eller en annan ledande tjänsteinnehavare som fastställs i en instruktion. Beslutet kan alltså fattas av en annan ledande tjänsteinnehavare än den högsta tjänsteinnehavaren i samkommunen.

Ett beslut om tillfällig avstångning från tjänsteutövningen är en förberedande åtgärd inför det slutliga beslutet om avstångning. Därför kan ett beslut om tillfällig avstångning inte överklagas (se HFD 2009:54).

### 6.1.4 Ny bedömning

Det organ som beslutat om avstångning från tjänsteutövningen ska aktivt och på eget initiativ följa och

ompröva grunderna för avstängningen om omständigheterna förändras. Det behöver inte vara fråga om väsentliga förändringar, utan det avgörande är om det fortfarande finns behov av avstängning från tjänsteutövningen. Vid behov måste ett nytt överklagbart beslut fattas. Också en eventuell fortsättning på avstängningen från tjänsteutövningen ska utan dröjsmål tas till avgörande om tjänsteinnehavaren kräver det. Därmed kan tjänsteinnehavaren när omständigheterna förändras på egen begäran få avstängningen bedömd på nytt och ett nytt beslut som kan överklagas.

### 6.1.5 Hörande

Innan ett beslut om avstängning från tjänsteutövningen fattas ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd. Ett beslut om avstängning från tjänsteutövningen kan verkställas omedelbart. När det gäller tillfällig avstängning kan arbetsgivaren också välja att höra tjänsteinnehavaren muntligt eller inte alls.

## 6.2 Skadeståndsskyldighet

Om en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning förorsakat en arbetskamrat eller en utomstående skada är det i första hand kommunen i egenskap av arbetsgivare som ansvarar för skadan. Tjänsteinnehavaren kan åläggas att helt eller delvis ersätta kommunen för det skadestånd kommunen betalat.

Tjänsteinnehavarnas skadeståndsansvar regleras i skadeståndslagen. För en skada som en tjänsteinnehavare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten kan tjänsteinnehavaren åläggas att betala skadestånd till ett belopp som anses skäligt med beaktande av skadans omfattning, handlingens art, skadevållarens ställning, behoven hos den som lidit av skadan och övriga omständigheter. Om tjänsteinnehavaren 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.

## 6.3 Straffrättsligt ansvar

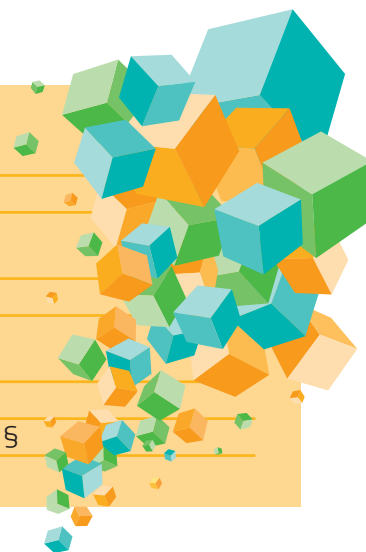
En tjänsteinnehavare kan också bli straffrättsligt ansvarig för sitt förfarande eller sin försummelse. Till de så kallade tjänstebrotten hör mutbrott, brott mot tjänstehemlighet, missbruk av tjänsteställning och brott mot tjänsteplikt.

Enligt strafflagen kan tjänstebrott bestraffas med avsättning, fängelsestraff, böter eller varning, beroende på brottets art. En tjänsteinnehavare kan i sina tjänsteuppgifter också göra sig skyldig till andra, allmänna brott (t.ex. förskingring), för vilka böter eller fängelsestraff utdöms.

# 7 Förändringar i tjänsteförhållandet

## Gällande bestämmelser

Ombildning till deltidsanställning	KomTjL 21 §
En deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till en annan tjänst	KomTjL 22 §
Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten	KomTjL 23 §
Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande	KomTjL 24 §
Tjänsteinnehavarnas ställning vid överlåtelse av rörelse	KomTjL 25 §
Samarbetsförfarande	SamarbL 4–8, 11 och 13 §



## 7.1 Ombildning till deltidsanställning

Deltidsanställning kan grunda sig på

- beslut om inrättande av en tjänst eller motsvarande
- tjänsteinnehavarens begäran
- tjänsteinnehavarens samtycke, vilket innebär att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kommer överens om det
- partiell permittering (avsedd att vara tillfällig), varvid det ska finnas en grund för permittering (se punkt 9.1)
- ett ensidigt beslut av arbetsgivaren, vilket behandlas i detta kapitel.

### 7.1.1 Grund för ombildning

Arbetsgivaren får ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till en deltidsanställning om det finns en grund för upp-

sägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (se punkt 10.2.3). Uppsägningstiden ska iakttas.

### 7.1.2 Förfarande

#### ■ Samarbetsförfarande

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

Innan arbetsgivaren ombildar tjänsteförhållanden till deltidsanställningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren i samarbetsanda förhandla om grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden



åtminstone med de tjänsteinnehavare som ärendet berör eller med deras förtroendeman och sträva efter samförstånd. Ett ärende som gäller en enskild tjänsteinnehavare ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren.

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

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till tjänsteinnehavaren 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 utbildning 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 uppsägningar, permitteringar och utbildningar till deltidsanställning
- en utredning om principerna för bestämning av vilka tjänsteinnehavare som blir föremål för uppsägning, permittering eller deltidsanställning
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och utbildningarna till deltid verkställs.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingsskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

- 14 dagar (uppsägningen, permitteringen eller utbildningen till deltid gäller färre än 10 anställda eller det är fråga om en permittering på högst 90 dagar som gäller minst 10 anställda) eller
- 6 veckor (uppsägningen, utbildningen till deltid eller permitteringen på mer än 90 dagar gäller minst 10 anställda)

### ■ Övergång till deltid

En utbildning till deltidsanställning inverkar på tjänsteinnehavarens förmåner först när lika lång tid som uppsägningstiden har förflutit efter att arbetsgivaren meddelade om utbildningen.

Beslut om utbildning till deltidsanställning fattas av den myndighet som i en instruktion tilldelats dessa befogenheter.

### 7.1.3 Skyldighet att erbjuda deltidsanställda merarbete

Om arbetsgivaren behöver nya tjänsteinnehavare

- för liknande uppgifter
- i ett tjänsteförhållande på heltid
- och en deltidsanställd tjänsteinnehavare på förhand skriftligt har meddelat att han eller hon vill ha ett tjänsteförhållande på heltid
- och tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet på heltid
- och uppgifterna är lämpliga för tjänsteinnehavaren
- ska arbetsgivaren i första hand erbjuda en sådan tillsvidareanställd deltidsarbetande tjänsteinnehavare möjlighet att övergå till en heltidstjänst.

En deltidsanställd tjänsteinnehavare behöver alltså inte erbjudas ett annat tjänsteförhållande på deltid, och två

eller flera deltidstjänster behöver inte heller slås ihop till en heltidstjänst. En deltidsanställd tjänsteinnehavare behöver inte heller erbjudas ett arbetsavtalsförhållande på hel- eller deltid. Bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda merarbete gäller inte deltidsanställda tjänsteinnehavare med tidsbegränsade anställningar och inte heller timlärare, eftersom timlärare inte innehar tjänster även om de är anställda i tjänsteförhållande. Det skriftliga förhandsmeddelandet krävs för att underlätta administrationen.

Arbetsgivaren ska i första hand erbjuda merarbete till en deltidsanställd tjänsteinnehavare och i andra hand återanställa en tjänsteinnehavare som sagts upp ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (se punkt 10.2.8 om återanställningsskyldighet).

## 7.2 Ändring av tjänsteutövningsskyldighet

Det väsentliga innehållet i tjänsteutövningsskyldigheten är att tjänsteinnehavaren ska utföra de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet och följa arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Arbetsgivaren beslutar ensidigt vilka uppgifter tjänsteinnehavaren har. Beslutet ges i en instruktion, i beslutet om inrättandet av tjänsten eller på något annat sätt.

### ■ Förfarande

Arbetsgivaren har en mer omfattande rätt att ändra en tjänsteinnehavares tjänsteutövningsskyldighet än vad enbart den normala rätten att leda och övervaka arbetet medger. Ändringen kan bland annat gälla uppgifternas omfattning (fler/färre uppgifter) eller platsen för tjänsteutövningen. Utgångspunkten är att verksamheten och tjänsteuppdragen ska kunna anpassas till föränderliga situationer och behov eller att en annan grundad anledning

förutsätter att tjänsteutövningsskyldigheten ändras. Vad som är en grundad anledning bedöms från fall till fall utgående från behoven inom kommunens förvaltning.

Om omorganiseringarna av arbetsgivarens verksamhet eller förvaltning innebär så omfattande förändringar i en tjänsteinnehavares uppgifter att tjänsten kan betraktas som en ny tjänst, ska den i allmänhet dras in och en ny tjänst inrättas. Då bestäms tjänsteinnehavarens ställning i enlighet med 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (se punkt 10.2.3).

### RÄTTSFALL

HFD 25.8.1999 L 2109

*Skolnämnden hade fattat beslut om att flytta tjänsteinnehavare Y:s tjänsteutövningssälle till en annan lågstadieskola under läsåret 1998–1999. Y förflyttades alltså inte till en annan tjänst, utan tilldelades ett annat tjänsteutövningssälle, vid en annan lågstadieskola. Motiveringen var att arbetsron skulle återställas på arbetsplatsen. I ärendet hade det inte framförts påståenden om att Y skulle ha försummat sina tjänsteåligganden och förflyttningsbeslutet baserade sig inte på några sådana orsaker. HFD konstaterade att den behöriga myndigheten kan besluta att en tjänsteinnehavares tjänsteutövningsskyldighet ändras eller att tjänsteuppgifterna omorganiseras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning förutsätter det. En omorganisering av tjänsteuppgifterna eller en ändring av tjänsteutövningsskyldigheten förutsätter inte att någon är skyldig. Skolnämnden kan bestämma vad som med tanke på kommunens förvaltning är en grundad anledning. (se även HFD 2014:94)*



Bestämmelsen gäller inte ombildning till deltidsanställning (se punkt 7.1) och inte heller förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande (se punkt 7.3).

#### ■ **Beslutande myndighet**

Beslut om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten eller omorganisering av tjänsteuppgifterna fattas av den myndighet i kommunen som beslutar om tillsvidareanställning i tjänsteförhållande.

#### ■ **Inverkan på lönen**

Väsentliga förändringar i uppgifterna kan också påverka lönen. Närmare bestämmelser om detta finns i tjänstekollektivavtalet. Ökade eller minskade uppgifter förutsätter inte alltid att lönen ändras, om arbetstiden förblir densamma.

#### ■ **Hörande**

Innan beslutet om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten fattas ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om grunderna för ändringen. Om tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning i övrigt ändras betydligt ska ärendet behandlas genom samarbetsförfarande. Samarbets-

förfarandet kan kombineras med hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

## 7.3 Förflyttning till ett annat tjänsteförhållande

### 7.3.1 Permanent förflyttning

Förflyttning av en tjänsteinnehavare till en annan tjänst innebär en avvikelse från normalt ansökningsförfarande.

Bestämmelsen medför ingen skyldighet att förflytta en tjänsteinnehavare till en annan tjänst, men den ger tillfälle till det när förutsättningarna för förflyttning uppfylls och den behöriga kommunala myndigheten anser det vara ändamålsenligt i ett sådant fall som anges i lagen. En förflyttning som grundar sig på lagen är alltid ett kommuninternt arrangemang.

#### ■ **Förutsättningar för förflyttning**

En tjänsteinnehavare kan förflyttas till en annan tjänst i kommunen förutsatt att

- tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för den tjänst dit han eller hon förflyttas
  - tjänsten kan anses vara lämplig för tjänsteinnehavaren
  - tjänsteinnehavarens ställning som tillsvidareanställd eller visstidsanställd inte ändras och
- a) det finns en grundad anledning i anknnytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker, eller tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen, eller
  - b) det finns ett annat godtagbart skäl och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen.

## RÄTTSFALL

HFD 25.10.2002 L 2705

*Stadsstyrelsen hade två gånger tillfälligt förflyttat tjänsteinnehavare X till andra tjänster. De tillfälliga förflyttningarna hade motiverats med bestående olösta problem inom personalen. Senare förflyttade stadsstyrelsen tjänsteinnehavaren permanent till en annan tjänst med samma motivering som vid de tidigare tillfälliga förflyttningarna av tjänsteinnehavaren. Som grund för den permanenta förflyttningen angav stadsstyrelsen en omorganisering av avdelningens uppgifter. HFD konstaterade att stadsstyrelsen som orsak till förflyttningen av X inte hade presenterat en sådan omorganisering av verksamheten eller uppgifterna som lagen förutsätter. Förflyttningen ansågs ha utförts enbart på grund av oenigheten mellan de anställda.*

### ■ Beslutande myndighet

Beslut om förflyttning av en tjänsteinnehavare fattas av den myndighet som i en instruktion tilldelats dessa befogenheter.

### ■ Hörande

Innan beslutet om förflyttning fattas, ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd. Om tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning i övrigt ändras betydligt ska ärendet behandlas genom samarbetsförfarande. Samarbetsförfarandet kan kombineras med hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

## 7.3.2 Tillfällig förflyttning

### ■ Förutsättningar för förflyttning

Arbetsgivaren kan ensidigt besluta att tillfälligt förflytta en tjänsteinnehavare till en annan tjänst

- om tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsten
- om tjänsten kan anses vara lämplig för tjänsteinnehavaren
- av grundad anledning
- för högst 1 år
- förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker.

Vid tillfällig förflyttning upphör tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet i det egna tjänsteförhållandet under den tid förflyttningen varar. Arbetsgivaren rekommenderas skriva in detta i beslutet om förflyttning, eftersom det då inte behövs något separat beslut om tjänstledighet. Orsaken till förflyttningen är oftast att ett vikariat eller en vakant tjänst behöver skötas för att kommunens uppgifter ska bli utförda. Med lämpligt tjänsteförhållande avses bland annat att tjänsteinnehavarens arbetsresor, bostadsförhållanden och familjeförhållanden beaktas vid beslutet om förflyttning.

Om skötseln av uppgifterna förutsätter att förflyttningen förlängs efter ett år kan kommunen av grundad anledning fatta ett beslut om ny förflyttning.

Ett utdrag ur protokollet eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande ska ges till tjänsteinnehavaren också när det är fråga om ett sådant tillfälligt internt tjänsteförordnande som avses här. Tjänsteförordnandet kan inte ges retroaktivt och för förordnandet gäller också i övrigt vad som bestäms om tjänsteförordnanden i punkt 3.8.

## ■ Hörande

Innan beslutet om förflyttning fattas, ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd. En tillfällig förflyttning kan i vissa fall förutsätta samarbetsförfarande. Samarbetsförfarandet kan kombineras med hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

## ■ Återkallande

Ett tillfälligt tjänsteförordnande (förflyttning) kan när som helst återkallas och då är tjänsteinnehavaren skyldig att omedelbart återgå till sin tidigare tjänst med tidigare löneförmåner. Återkallandet träder i kraft omedelbart.

## 7.4 Tjänsteinnehavarnas ställning vid överlåtelse av rörelse

### 7.4.1 Begrepp och förutsättningar

Med överlåtelse av rörelse avses överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller samkommun till en annan arbetsgivare, varvid den del som överlåts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Definitionen på överlåtelse av rörelse är avsedd att motsvara definitionen i arbetsavtalslagen, även om ordalydelsen avviker från arbetsavtalslagens definition.

Huruvida förutsättningarna för överlåtelse av rörelse har uppfyllts 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 överlåts
- 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.

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

Vilken betydelse som ska tillskrivas olika bedömningsgrunder varierar beroende på hurdan verksamhet/funktionell helhet det är fråga om, till exempel om det gäller en personal- eller kapitalintensiv verksamhet.

I avvikelse från lagen om kommunala tjänsteinnehavare avses med överlåtelse av rörelse också sådana ändringar i kommunindelningen enligt kommunstrukturlagen (1698/2009) och sådana omorganiseringar enligt lagen om en kommun- och servicestrukturereform (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 lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

### RÄTTSFALL

HD 2002:54 L 1727

*En förening som drev ett servicehem hade tillrett måltider för bland annat de boende på servicehemmet. På grund av att måltidsservicen var förlustbringande sade föreningen upp husmor och köksbiträdet och började köpa måltidstjänster av A. Föreningen hyrde ut servicehemmets 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 L 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 L 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 L 848

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

## 7.4.2 Rättigheter och skyldigheter

De rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av existerande tjänsteförhållanden när rörelsen överläts övergår till rörelsens nya ägare eller innehavare. Om rörelsen överläts till en privaträttslig arbetsgivare omfattar överföringen av rättigheterna och skyldigheterna ändå inte de rättigheter som uttryckligen gäller tjänsteförhållanden, till exempel principen om att

tjänsteförhållandet fortsätter. I sådana fall anställs tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos den som tar över rörelsen.

En tjänsteinnehavare har inte rätt att motsätta sig en förflyttning och stanna kvar i anställning hos överlåtaren. Till bestämmelserna om överlåtelse av rörelse hör också uppsägningsrätt vid överlåtelse och återanställning av tjänsteinnehavare som blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Angående särskilt uppsägningskydd enligt kommunstrukturlagen och lagen om en kommun- och servicestrukturreform, se punkt 10.2.3.1.

Ansvar för betalning av tjänsteinnehavarnas lönefordringar eller andra fordringar som uppstått på grund av tjänsteförhållandet övergår från överlåtaren till förvärvaren i överlåtelseögonblicket. Förvärvaren ska också iakttäta det tjänstekollektivavtal som överlåtaren tillämpat på tjänsteinnehavarna så länge som kollektivavtalet är i kraft. Efter att de förflyttade tjänsteinnehavarnas avtal gått ut tillämpas det kollektivavtal som gäller för den övriga personalen hos förvärvaren.

Överlåtelse av rörelse ska behandlas genom samarbetsförfarande enligt samarbetslagen.

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 tjänsteinnehavare.

# 8 Tjänstledighet



## Gällande bestämmelser

Tjänstledighet	KomTjL 26 §
Ansökan om och beviljande av tjänstledighet	KomTjL 27 §
Avbrytande och återkallande av tjänstledighet	KomTjL 28 §
Familjeledigheter	KomTjL 29 § AKTA kap. V § 7-10

## 8.1 Ansökan om och beviljande av tjänstledighet

En tjänsteinnehavare kan på ansökan beviljas befrielse för viss tid från skötseln av tjänsteuppgifterna, antingen helt eller delvis. Särskilda bestämmelser om olika typer av tjänstledighet finns i gällande tjänstekollektivavtal och i speciallagstiftning, till exempel i lagen om studieleddighet (273/1979) och lagen om alterneringsledighet (1305/2002).

Tjänstledighet ska sökas skriftligen, om inte något annat bestäms i lagstiftningen eller tjänstekollektivavtalet. Till exempel enligt AKTA kap. V § 1 krävs inte skriftlig ansökan för sjukledighet.

Vissa tjänstledigheter har tjänsteinnehavarna ovillkorlig rätt till, andra är prövningsbaserade. Ovillkorlig rätt till tjänstledighet grundar sig på särskilda bestämmelser. Om det finns särskilda bestämmelser ska arbetsgivaren följa dessa, till exempel bestämmelserna om tjänstledighet i AKTA kap. V. I annat fall är det arbetsgivaren som

enligt prövning beslutar om beviljande av tjänstledighet, tjänstledighetens längd och avbrytande av tjänstledighet.

Om arbetsgivaren inte kan bevilja tjänstledighet eller inte vill bevilja prövningsbaserad tjänstledighet i enlighet med ansökan, ska ansökan avslås. Om den behöriga myndigheten anser det vara möjligt att bevilja tjänstledighet för en kortare eller längre tid än tjänsteinnehavaren begärt, måste tjänsteinnehavaren göra en ny ansökan eller ge sitt skriftliga samtycke till att tjänstledigheten beviljas för en annan tid. Tjänstledigheten kan alltså inte ensidigt beviljas för en kortare eller längre tid än den begärda.

I allmänhet kan det inte anses ändamålsenligt att bevilja prövningsbaserad tjänstledighet till exempel från måndag till fredag, om lördag och söndag i regel är lediga dagar för tjänsteinnehavaren. Tjänstledigheten kan dock inte utan skriftligt samtycke beviljas för en längre tid än vad som har angetts i ansökan. I ett sådant fall kan man bli tvungen att avslå ansökan, men myndigheten bör då upplysa den sökande om att tjänstledigheten kan beviljas om den söks för hela veckan. Om en tjänsteinnehavare

däremot behöver tjänstledighet till exempel enbart för torsdag och fredag, kan man inte förutsätta att tjänsteinnehavaren anhåller om ledighet också för lördag och söndag. En tumregel är att man med 2–3 arbetsdagar tjänar in en ledig dag och med 4–5 arbetsdagar tjänar in två.

Om en tjänsteinnehavare har uteblivit från tjänsteutövningen utan att ha beviljats tjänstledighet, antecknas frånvaron i efterhand som tjänstledighet, om den myndighet som beslutar om tjänstledighet konstaterar att frånvaron har berott på ett oöverstigit hinder eller något annat giltigt skäl.

Kommunen har skäl att gå in för en så enhetlig praxis som möjligt när det gäller grunderna för beviljande av prövningsbaserade tjänstledigheter och om de ska de beviljas med eller utan lön. Tjänsteinnehavarna bör informeras om dessa grunder.

## 8.2 Avbrytande och återkallande av tjänstledighet

Enligt huvudregeln är ett beslut om tjänstledighet bindande för båda parterna. Arbetsgivaren kan i allmänhet inte ensidigt ändra eller återkalla sitt beslut. Å andra sidan kan en tjänsteinnehavare inte heller efter att beslutet fattats ensidigt påverka tjänstledigheten.

Avbrytande eller återkallande av tjänstledighet på tjänsteinnehavarens begäran är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat bestäms i lag eller kollektivavtal. I AKTA kap. V finns många särskilda bestämmelser om avbrytande av tjänstledighet, till exempel i bestämmelserna om familjeledighet. Enligt dem har en tjänsteinnehavare ovillkorlig rätt att avbryta sin tjänstledighet när det finns en oförutsägbar och grundad anledning. Som en sådan oförutsägbar och grundad anledning betraktas i fråga om vårdledighet att tjänsteinne-

havaren blir moderskapsledig på grund av en ny graviditet (EGD C-116/06). För att lön ska betalas under moderskapsledigheten förutsätts att tjänsteinnehavaren ansökt om ledighet enligt bestämmelserna i AKTA.

I fråga om andra familjeledigheter anses en ny graviditet och moderskapsledighet inte vara en grundad anledning att avbryta en redan beviljad familjeledighet. Studieledighet kan avbrytas under vissa förutsättningar.

Om det inte finns några särskilda bestämmelser om avbrytande eller återkallande av tjänsteledigheten kan den arbetsgivare som beviljat tjänstledigheten återkalla eller ändra den på tjänsteinnehavarens begäran. Arbetsgivaren har ändå ingen skyldighet att göra det.

Arbetsgivaren kan ensidigt besluta att avbryta eller återkalla tjänstledigheten om den används för något annat ändamål än vad den beviljats för. Av beslutet att avbryta eller återkalla tjänstledigheten ska framgå när tjänsteinnehavaren ska återgå till arbetet.

En tjänstledig tjänsteinnehavare kan av grundad anledning åläggas att sköta vissa tjänsteuppgifter, om tjänsteinnehavaren samtycker till det. I så fall avbryts tjänstledigheten.

Innan beslutet om tjänstledigheten ändras ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

## 8.3 Familjeledighet

En tjänsteinnehavare har rätt att få tjänstledighet för familjeledighet i enlighet med 4 kap. 1–8 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om familjeledighet för tjänsteinnehavare finns i 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och delvis i kollektivavtalen (moderskapsledighet och lön under tillfällig vårdledighet).



# 9 Permittering



## Gällande bestämmelser

Permittering	AKTA kap. VIII § 1 (och KomTjL 30–33 §)
(Förhandsinformation om permittering)	KomTjL 31 § 1 mom.)
Samarbetsförfarande	SamarbL 4–8, 13 §
Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften	AKTA kap. VIII § 1 mom. 3, § 4
Meddelande om permittering och tiden för meddelandet	AKTA kap. VIII § 2 (jfr KomTjL 31 § 2 mom.)
Uppskjutande av permittering	AKTA kap. VIII § 2 mom. 2
Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering	KomTjL 32 §
Ersättningskyldighet	KomTjL 33 §, 45 §

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

## 9.1 Definition

Tjänsteförhållandet avbryts inte vid permittering, men tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts för viss tid eller tills vidare. Efter permitteringen fortsätter anställningsförhållandet på samma villkor som tidigare.

En permittering kan genomföras

- på arbetsgivarens initiativ genom avtal
- som en ensidig åtgärd från arbetsgivarens sida.

Det är möjligt att permittera tillsvidareanställda tjänsteinnehavare och sådana visstidsanställda tjänsteinne-

havare vars tjänsteförhållanden före permitteringen har varat oavbrutet minst sex månader.

### ■ Permittering på heltid

Tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts helt för viss tid eller tills vidare.

### ■ Partiell permittering

Tjänsteinnehavaren övergår temporärt till förkortad arbetstid, till exempel tre dagars arbetsvecka eller fem timmars arbetsdag.

## 9.2 Permittering som grundar sig på avtal

När arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren avtalar om permittering kan de för det enskilda fallet komma överens om

- hur länge permitteringen varar
- vilka förfaringsätt som ska iakttas, bland annat varseltiden.

Avtalet gäller en konkret, enskild permittering som genomförs medan tjänsteförhållandet pågår. Däremot kan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren till exempel inte avtala om att tjänsteinnehavaren alltid är permitterad under en viss tid av året. Initiativet till avtalet måste komma från arbetsgivaren. Permitteringen bör ske av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Det att tjänsteinnehavaren själv önskar avbryta tjänsteutövningen under en viss tid av året är alltså inte en tillräcklig grund.

## 9.3 Arbetsgivaren permitterar ensidigt

Arbetsgivaren kan permittera endast på de grunder som anges i tjänstekollektivavtalet (eller, om det inte ingår sådana bestämmelser i kollektivavtalet, på de permitteringsgrunder som anges i tjänsteinnehavarlagen). Arbetsgivaren bör dessutom iakta de förfarande för permittering som anges nedan.

### 9.3.1 Permitteringsgrunder

En tjänsteinnehavare kan permitteras

- a) tills vidare eller för viss tid: av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som utgör en uppsägningsgrund för kommunen
- b) för viss tid: för högst 90 dagar, om uppgifterna tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna andra uppgifter eller utbildning som lämpar sig för kommunens behov.

Grunden för permittering kan till exempel vara att kommunen, samkommunen eller den aktuella enheten har ett trängande behov att minska kostnaderna. Arbetsgivaren kan inte permittera en tjänsteinnehavare på grunder som har samband med tjänsteinnehavarens person.

### 9.3.2 Skyldighet att erbjuda annat arbete före och under permittering

Arbetsgivaren har ingen permitteringsgrund till exempel om tjänsteinnehavaren, med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga, skäligen kan ges andra uppgifter på hel- eller deltid. Om en heltidsanställd tjänsteinnehavare endast kan erbjudas deltidsarbete kan partiell permittering komma i fråga. Arbetsgivaren är inte enbart en bestämmd förvaltning eller ett bestämt verk utan hela kommunen eller samkommunen. Annat arbete kan till exempel vara ett vikariat eller skötsel av en vakant tjänst, förutsatt att arbetsgivaren har för avsikt att anställa en vikarie eller tillsätta den vakanta tjänsten under permitteringstiden och inte har planerat att låta tjänsten förbli otillsatt, till exempel på grund av sparåtgärder.

Tjänsteinnehavaren ska i första hand erbjudas uppgifter som så väl som möjligt motsvarar de uppgifter som ingår i hans eller hennes tjänst. Om sådant arbete inte går att ordna kan det arbete som erbjuds vara något annat och lönen kan avvika från tjänsteinnehavarens normala lön. 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 för tjänsteinnehavaren med beaktande av hans eller hennes utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet och som det inte finns några lagliga hinder för tjänsteinnehavaren att utföra (t.ex. lagstiftning om yrkesutövning).

Det är arbetsgivarens uppgift att bedöma vilka permitteringshotade tjänsteinnehavare 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 tjänsteinnehavare som hotas av permittering är lämpliga att sköta vikariatet, ska arbetsgivaren iakta den bestämda ordningsföljden för reduktion av arbetskraften (se punkt 9.3.6.2) då beslut fattas om vem som ska erbjudas vikariatet.

Arbetsgivaren ska alltid erbjuda den som hotas av permittering ett arbete (t.ex. ett vikariat)

- som arbetsgivaren känner till när meddelandet om permittering ges
- som uppkommer efter att meddelandet om permittering getts och innan permitteringen börjar eller under permitteringstiden.

Sätten att erbjuda arbete kan utredas lokalt och de tjänsteinnehavare som berörs av permitteringen bör få klar information om dessa sätt. Om en tjänsteinnehavare inte tar emot ett arbete som erbjuds, har arbetsgivaren rätt att permittera tjänsteinnehavaren, förutsatt att de övriga förutsättningarna för permittering uppfylls. Det är motiverat att begära att vägran meddelas skriftligt.

### 9.3.3 Skyldighet att ordna utbildning

En förutsättning för permittering är förutom att det inte går att ordna annat arbete enligt 9.3.2 att det inte heller är möjligt att ordna utbildning för tjänsteinnehavaren i stället för permittering. När arbetsgivaren permitterar en tjänsteinnehavare tills vidare eller för viss tid av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som ger kommunen rätt att säga upp tjänsteförhållandet, ska arbetsgivaren iakttä skyldigheten att ordna utbildning enligt 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (se punkt 10.2.3.3).

När arbetsgivaren permitterar en tjänsteinnehavare för viss tid på grund av en tillfällig minskning av arbetet är skyldigheten att ordna utbildning inte så omfattande som enligt 37 § i tjänsteinnehavarlagen.

### 9.3.4 Permittering av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga har ett särskilt skydd också i permitteringssituationer. En förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig kan sägas

upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker endast om arbetet upphör helt och hållet och det inte går att ordna något annat arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet och han eller hon inte heller kan omskolas till något annat arbete. Om arbetsgivaren har en grund för uppsägning kan en förtroendeman permitteras i stället för att sägas upp. En förtroendeman kan permitteras också på grund av att arbetet tillfälligt minskar, men endast om förtroendemannens 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 det arbete som ska utföras.

#### EXEMPEL

*Förtroendeman Virtanen är avdelningsskötare 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 avdelningsskötaruppgifter som Virtanen kan förflyttas till, kan Virtanen inte permitteras. Däremot permitteras avdelningsskötare Lahtinen på vårdavdelning 2.*

### 9.3.5 Permitteringslängd

Om arbetsgivaren har grund för att säga upp en tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, kan tjänsteinnehavaren permitteras tills vidare eller för viss tid.

Om grunden för permitteringen är att arbetsuppgifterna tillfälligt minskar (t.ex. att förutsättningarna att erbjuda

arbete minskar på grund av sparåtgärder som föranleds av kommunens ekonomiska situation), är maximitiden för permitteringen 90 dagar åt gången. Om arbetsgivaren står i beråd att permittera en tjänsteinnehavare och redan då vet eller med ganska stor säkerhet kan förutsäga att minskningen i arbetet kommer att vara något längre än 90 dagar, kan tjänsteinnehavaren permitteras för den kända tiden. Om det medan permitteringen varar framgår att den bör förlängas till något över 90 dagar, kan den förlängas för en kortare tid. Denna tid varierar från fall till fall, från några dagar till ett par veckor.

Om minskningen av arbetet fortsätter kan det bli aktuellt med uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller ny permittering för viss tid eller tills vidare.

### 9.3.6 Permitteringsförfarande

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

#### 9.3.6.1 Samarbetsförfarande

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

Arbetsgivaren behöver inte ge någon sådan förhandsinformation om permittering som avses i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Ett samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagar ersätter förhandsinformationen.

Innan arbetsgivaren beslutar om permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren i samarbetsanda förhandla om grunderna för, effekterna

av och alternativen till åtgärden åtminstone med de tjänsteinnehavare som ärendet berör och sträva efter samförstånd. Ett ärende som gäller en enskild tjänsteinnehavare ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren. På tjänsteinnehavarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om permitteringen (eller uppsägningen eller utbildningen till deltid) gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, tjänsteinnehavaren eller förtroendemannen kräver det ska också en företrädare för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till tjänsteinnehavaren 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 utbildning till deltidsanställning (eller 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 uppsägningar, permitteringar och utbildningar till deltidsanställning
- en utredning om principerna för bestämning av vilka tjänsteinnehavare som blir föremål för uppsägning, permittering eller deltidsanställning
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och utbildningarna till deltid verkställs.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingsskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

- 14 dagar (uppsägningen, permitteringen eller ombildningen till deltid gäller färre än 10 anställda eller det är fråga om en permittering på högst 90 dagar för minst 10 anställda) eller
- 6 veckor (uppsägning, ombildning till deltid eller permittering på mer än 90 dagar för minst 10 anställda)

Vid förhandlingarna ska det utredas om tjänsteinnehavaren kan placeras i annat arbete i kommunen eller samkommunen eller om man kan ordna någon utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Skyldigheten att erbjuda annat arbete eller utbildning har behandlats ovan i samband med permitteringsgrunderna. Förtroendemanen har rätt att delta i utredningen.

### 9.3.6.2 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften

Vid permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, till exempel när det är nödvändigt att minska kostnaderna för kommunen eller någon av dess verksamheter, ska arbetsgivaren i mån av möjlighet iakttå den regeln att man

- sist i ordningen permitterar sådana tjänsteinnehavare som är viktiga för kommunens eller samkommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare.
- Om de tjänsteinnehavare som hotas av permittering är likvärdiga på dessa grunder, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

Här görs ingen åtskillnad mellan anställningsförhållandenas art, utan ordningsföljden avgörs med hänsyn till helheten, oberoende av typen av anställning.

### 9.3.6.3 Meddelande om permittering

Ett meddelande om permittering ska ges en månad innan permitteringen börjar (i stället för tjänsteinnehavarlagens 14 dagar).

När en tjänsteinnehavare 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 (jfr dock vad som sagts om permitterings längd ovan).

För varje tjänsteinnehavare som permitteras krävs ett skriftligt beslut. Beslutet ska delges tjänsteinnehavaren personligen. Om det inte är möjligt att ge meddelandet personligen, kan det skickas per brev. I så fall anses meddelandet ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att brevet postades. Meddelandet ska skickas i så god tid att brevet anses ha delgetts tjänsteinnehavaren senast 30 dagar innan permitteringen inleds.

Av meddelandet ska framgå orsaken till permitteringen och permitteringsens begynnelsepunkt och längd. För en tidsbestämd permittering anges den exakta längden, för en permittering tills vidare den uppskattade längden. Uppskattningen är inte bindande för arbetsgivaren.

Meddelandet om permittering ska delges förtroendemanen och, om permitteringen gäller fler än 10 anställda, även arbets- och näringsbyrån.

### 9.3.7 Permitterings början och slut

En permittering kan inte börja eller sluta på en dag som normalt skulle vara ledig dag för tjänsteinnehavaren (veckovilodag, veckans andra lediga dag eller söckenhelg). Se arbetsdomstolens avgörande 2013-93 angående proportionen mellan arbetsdagar och lediga dagar under permittering.

Angående tidpunkten för permittering av lärare finns det särskilda bestämmelser i tillämpningsanvisningarna för AKTA kap. VIII § 1 mom. 1.

### 9.3.8 Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har bestämts fortgå tills vidare, ska arbetsgivaren bevisligen senast en vecka på förhand meddela tjänsteinnehavaren att arbetet återupptas, såvida inte något annat har avtalats. En tidsbestämd permittering upphör utan särskilt meddelande när den utsatta tiden har gått ut.

### 9.3.9 Annat arbete under permitteringstiden

Det finns inget hinder för en tjänsteinnehavare att ta något annat arbete under den tid han eller hon är permitterad. Tjänsteinnehavaren ska dock se till att det nya arbetet inte utgör ett hinder för att vid permitteringens slut återgå till det arbete som tjänsteinnehavaren är permitterad från.

### 9.3.10 Särskilda permitteringssituationer

#### ■ **Permittering och tjänstledighet infaller samtidigt**

Om en permittering och en tjänstledighet infaller samtidigt, anses tjänsteutövningen vara avbruten av det skäl som börjat först. Tidpunkten då meddelandet om permittering getts är då avgörande.

#### **EXEMPEL**

*Ett meddelande om en permittering som börjar 3.3 och slutar 7.3 har getts 2.2. Enligt ett läkarintyg som tjänsteinnehavaren ger till arbetsgivaren är tjänsteinnehavaren arbetsoförmögen 23.2–10.3. Sjuklön betalas inte för perioden 3.3–7.3. Permitteringen genomförs enligt meddelandet. Om tjänsteinnehavarens sjukledighet däremot har börjat innan han eller hon får meddelandet om permittering, börjar permitteringen först när sjukledigheten slutar.*

#### ■ **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. I och med detta upphör meddelandet om permittering att gälla och permitteringar som eventuellt genomförs senare måste grunda sig på nya meddelanden.

#### ■ **Permitteringen skjuts upp**

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår nytt tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan begynnelse tidpunkten för permitteringen skjutas upp. En permittering kan på denna grund senare läggas endast en gång utan att något nytt meddelande om permittering behöver ges och högst för den tid som det tillfälliga arbetet pågår.

#### **EXEMPEL**

*Efter att arbetsgivaren 2.4 gett ett 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 begynnelse tidpunkten för permitteringen med sju dagar, dvs. till 9.5. Om arbetsgivaren har permitterat en tjänsteinnehavare för flera perioder och gett meddelande om alla perioderna i samma permitteringsmeddelande, har arbetsgivaren rätt att flytta begynnelse tidpunkten för respektive period en gång.*

## ■ 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 tjänsteinnehavaren, 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. I samband med avtalet finns det också skäl att klarlägga hur länge det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

Detta gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren och utgör inte något ställningstagande till hur lagen om riksomfattande arbetslöshetskassor eller sysselsättningslagen ska tolkas.

Om det efter att permitteringen börjat uppstår nytt arbete hos arbetsgivaren, så att tjänsteinnehavaren i stället för att permitteras på heltid kan erbjudas förkortad arbetstid (arbete t.ex. tre dagar per vecka), för hela den resterande permitteringstiden eller en del av den, kan arbetsgivaren avtala med tjänsteinnehavaren om att ändra heltidspermitteringen till partiell permittering. Det är bäst att ingå ett sådant avtal innan tjänsteutövningen inleds. I samband med avtalet finns det också skäl att utreda 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 tjänsteinnehavarens samtycke avbryta permitteringen genom att fastställa semester enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren bör om möjligt meddela tjänsteinnehavaren 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.

## 9.4 En permitterad tjänsteinnehavare blir uppsagd eller säger upp sig

### 9.4.1 Tjänsteinnehavaren blir uppsagd

Kommunen kan säga upp en tjänsteinnehavare under permitteringstiden på de grunder som anges i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I praktiken kommer uppsägning oftast i fråga när en tjänsteinnehavare är permitterad 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 tjänsteinnehavare sägs upp ska samma uppsägningstid och förfarande iaktas som i övrigt vid uppsägning.

### 9.4.2 Tjänsteinnehavaren säger upp sig

En tjänsteinnehavare har rätt att när som helst under permitteringen säga upp sitt tjänsteförhållande utan särskild grund. Tjänsteförhållandet upphör i så fall utan uppsägningstid. Rätten att säga upp sig utan uppsägningstid gäller dock inte om det är högst en vecka kvar av permitteringen och tjänsteinnehavaren vet om detta.

### 9.4.3 Ersättning

#### ■ Arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavare medan han eller hon är permitterad, har tjänsteinnehavaren inte rätt till normal lön för uppsägningstid. Arbetsgivaren är ändå skyldig att betala ersättning för förlust av lön för uppsägningstiden eller av en del av lönen till en tjänsteinne-

havare som blivit uppsagd under permittering. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om tjänsteinnehavaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars tid för meddelande om permittering. Eftersom tiden för meddelande om permittering enligt de kommunala tjänstekollektivavtalen är en månad, dvs. mer än 14 dagar, har arbetsgivaren alltid rätt att dra av 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden.

### ■ Tjänsteinnehavaren säger upp sig

Tjänsteinnehavaren har rätt att på motsvarande sätt få ersättning för förlorad lön för uppsägningstid när han eller hon under permitteringstiden säger upp sig från sin tjänst. Rätten till ersättning gäller dock endast om det är fråga om

- en permittering som gäller tills vidare och
- som har varat oavbrutet minst 200 kalenderdagar.

Storleken på ersättningen bestäms på samma sätt som när arbetsgivaren säger upp en permitterad tjänsteinnehavares anställning.

## 9.5 Formfel i samband med beslut om permittering

Om

- 1) ett beslut om permittering har upphävts till följd av ett rättelseyrkande eller besvär med anledning av formfel (t.ex. att förfarandet varit felaktigt eller att en jävig person har deltagit i beslutsfattandet) och
- 2) den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen har fattat ett nytt beslut om samma permittering och
- 3) det sistnämnda beslutet har vunnit laga kraft, anses permitteringen ha genomförts enligt det första beslutet (som avses i punkt 1), om inte något annat föranleds av tiden för meddelande om permittering eller ett återkallande av permitteringen.

## 9.6 Ersättning för inkomstbortfall

Permittering innebär ett avbrott i tjänsteutövningen och därmed också i löneutbetalningen. Om permitteringsbeslutet senare upphävs på grund av besvär, har tjänsteinnehavaren rätt att retroaktivt få den lön för ordinarie arbetstid som tjänsteinnehavaren gått miste om under permitteringen, på det sätt som beskrivs i punkt 10.7. Detta gäller dock inte den situation som beskrivs i punkt 9.5.

## 9.7 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om permitteringsgrunderna, ordningsföljden eller tiden för meddelande om permittering, avgörs frågan genom förhandlingsförfarande enligt kap. III i huvudavtalet. Meningsskiljaktigheter om samarbetsförfarande som gäller permittering avgörs i allmän domstol. Förvaltningsdomstolarna behandlar lagligheten i permitteringar till den del som det anförs besvär med påståenden om att kommunen genom permitteringar brutit mot sin lagstadgade skyldighet att tillhandahålla service. Sådana besvär anförs särskilt i fråga om permitteringar av lärare.





# 10 Tjänsteförhållandets upphörande

## Gällande bestämmelser

Tjänsteförhållandets upphörande utan uppsägning	KomTjL 34 §
Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren	KomTjL 35 §, KomL 25 §
Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren	KomTjL 36 §
Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	KomTjL 37 §
Handlingsplan, sysselsättningsledighet	SamarbL 9 §, KomTjL 37 a §
Samarbetsförfarande	SamarbL 4–9, 13 §
Särskilt uppsägningskydd	KomTjL 38 §, AKTA kap. VIII § 7
Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	37 §
Tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga	
Uppsägningstid	AKTA kap. VIII § 6, (KomTjL 40 §) UKTA Allmänna delen § 55
Hävning av tjänsteförhållande	KomTjL 41–42 § och 51 §
Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande	AKTA kap. VIII § 4, SamarbL 4–9 §, 13 §
Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)	
Kommunstrukturlagen	29 §
Lagen om en kommun- och servicestrukturreform	13 §

## Ett tjänsteförhållande kan upphöra genom

- upphörande utan uppsägning
- uppsägning
- hävning
- straffrättslig avsättning (se punkt 6.3)



## 10.1 Upphörande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

- 1) då den tid för vilken tjänsteinnehavaren anställts har löpt ut; (visstidsanställning, se också punkt 3.5).**
- 2) då det uppdrag för vilket tjänsteinnehavaren anställts är slutfört (visstidsanställning, se också punkt 3.5).**
- 3) för en vikarie som anställts för viss tid, oberoende av anställningstiden, när den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänst, om den ordinarie tjänsteinnehavaren med stöd av lag eller kollektivavtal har ovillkorlig rätt att återgå till tjänsteutövningen.**

En tillsvidareanställd tjänsteinnehavare kan med stöd av bestämmelser i lag eller kollektivavtal under särskilt angivna förutsättningar ha ovillkorlig rätt att avbryta en beviljad tjänstledighet, såsom studieledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och återuppta tjänsteutövningen. Rätten att avbryta ledigheten kan också basera sig på lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet. I dessa fall upphör vikariens tjänsteförhållande när den tillsvidareanställda tjänsteinnehavaren återgår till tjänsteutövningen. Det vore inte rimligt för arbetsgivaren om vikarien i ett sådant fall skulle ha rätt att fortsätta tjänsteförhållandet. Det hör ändå till god förvaltning att vikarien så snabbt som möjligt underrättas om att tjänsteförhållandet upphör. När tjänsteinnehavaren inte har ovillkorlig rätt att avbryta sin tjänstledighet, men arbetsgivaren godkänner att ledigheten avbryts, har arbetsgivaren rätt att säga upp vikariens tjänsteförhållande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och med iakttagande av den uppsägningstid som tillämpas på tjänsteinnehavaren i fråga.

- 4) då en tjänsteinnehavare med stöd av tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till sjuklön har upphört eller, om arbetsgivaren har fått vetskap om beslutet om invalidpension senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs.**

Tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande upphör inte enbart på basis av sjukpension som beviljats med stöd av folkpensionslagen. Tjänsteförhållandet upphör inte heller på basis av att delinvalidpension eller individuell förtidspension beviljats utan normal uppsägning.

- 5) när en villkorlig anställning av en tjänsteinnehavare inte fastställs, från och med dagen efter att beslutet om att anställningen förfaller delgavs.**

Om den beslutande myndigheten vid tjänstetillsättningen inte har tillgång till uppgifter om personens hälsomässiga förutsättningar att sköta tjänsten (vanligtvis läkarintyg) måste beslutet om anställning vara villkorligt. En villkorligt anställd tjänsteinnehavare ska ge upplysningarna inom den tid som har utsatts av den anställande myndigheten. Om ingen utredning visas upp inom utsatt tid eller om utredningen visar att tjänsteinnehavaren med hänsyn till sin hälsa inte är lämplig för uppgiften, fastställs inte den villkorliga anställningen och myndigheten konstaterar genom sitt beslut att anställningen har förfallit (se punkt 3.7.5).

När det gäller ett tjänsteförhållande där den som anställs ska visa upp ett straffregisterutdrag enligt lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn, och ett straffregisterutdrag inte finns att tillgå vid tillsättningen är valet villkorligt och fastställs först när utdraget har visats upp (se närmare punkt 3.9).

- 6) vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och**

### **tjänsteinnehavaren har avtalat om en tidsbegränsad förlängning av tjänsteförhållandet.**

Tjänsteförhållandet upphör inte när tjänsteinnehavaren fyller 68 år om arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren ingår avtal om att tjänsteförhållande fortsätter en viss tid. Tjänsteförhållandet ombildas då till ett tidsbegränsat tjänsteförhållande. Då den avtalade tiden löpt ut upphör tjänsteförhållandet med stöd av punkt 1 utan uppsägning.

## 10.2 Uppsägning

### 10.2.1 Allmänt

Kommunen eller tjänsteinnehavaren kan skriftligen säga upp tjänsteförhållandet, och det upphör då efter uppsägningstiden. Detta gäller både tillsvidareanställningar och visstidsanställningar. I detta avseende skiljer sig ett tidsbegränsat tjänsteförhållande från ett tidsbegränsat arbetsavtalsförhållande, som inte kan sägas upp om man inte uttryckligen kommit överens om det.

En tjänsteinnehavare har rätt att säga upp sig från sin tjänst. Uppsägningen träder i kraft när arbetsgivaren får vetskap om den. Beviljande av avsked på basis av meddelande om uppsägning innebär endast att meddelandet antecknas för kännedom. En tjänsteinnehavare som sagt upp sig kan inte dra tillbaka uppsägningen efter att det skriftliga meddelandet om uppsägning har nått arbetsgivaren. Innan tjänsteförhållandet upphör har myndigheten ändå alltid möjlighet att godkänna att uppsägningen dras tillbaka. Se HFD 2009:41.

Tjänsteinnehavaren behöver inte ange något skäl för uppsägningen. Arbetsgivaren ska däremot ha en lagstadgad grund för uppsägning. Uppsägningen kan grunda sig på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller skäl som beror på tjänsteinnehavaren.

### 10.2.2 Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren

Kommunen får inte säga upp ett tjänsteförhållande av ett skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande.

#### 10.2.2.1 Brott mot eller åsidosättande av förpliktelser

Ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet kan anses vara en saklig och vägande uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren.

Uppsägning på grund av brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som hör till tjänsteförhållandet är tillåtet endast om det är fråga om förpliktelser som är väsentliga i det aktuella tjänsteförhållandet. En annan möjlig grund som berättigar till uppsägning av ett tjänsteförhållande är att tjänsteinnehavaren har gjort sig skyldig till ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser enligt någon annan lag.

Det vanligaste förfarande som strider mot tjänsteplikterna är åsidosättande av tjänsteutövningsskyldigheten, till exempel att enskilda tjänsteuppgifter försummas eller utförs bristfälligt, att tjänsteinnehavaren är frånvarande utan lov eller hela tiden eller ofta kommer för sent.

Andra möjliga uppsägningsgrunder är uppenbart slarv i arbetet, osakligt uppträdande eller underlåtelse att följa order som arbetsgivaren gett inom ramen för sin rätt att leda och övervaka arbetet eller med stöd av någon annan behörighet. Även ogrundad arbetsvägran eller ohederlighet som leder till brist på förtroende kan utgöra en grund för uppsägning.

Ett exempel på ett sakligt och vägande skäl som beror på tjänsteinnehavaren är att han eller hon har så stora

anpassningssvårigheter och är så besvärlig att beteendet gör det svårt för andra tjänsteinnehavare eller arbetstagarare att sköta sina uppgifter på ett ändamålsenligt sätt och att arbetsenhetens bästa kräver att tjänsteinnehavaren sägs upp, även om han eller hon inte har gjort sig skyldig till något egentligt tjänstefel. Arbetsgivaren ska vid behov kunna påvisa de samarbetsproblem som trots försök inte har kunnat lösas. Arbetsgivaren ska också kunna visa att problemen i huvudsak kan anses bero på tjänsteinnehavaren i fråga.

Tjänsteförhållanden tillämpas enligt lagen endast i uppgifter där offentlig makt utövas. I utövning av offentlig makt betonas kravet på laglighet, opartiskhet och tillförlitlighet i den offentliga verksamheten. Dessa omständigheter har betydelse även vid bedömningen av om en uppsägningsgrund är saklig och vägande. Om en tjänsteinnehavare under arbetstid eller under sin fritid till exempel gjort sig skyldig till ett brott som leder till att arbetsgivaren inte längre har förtroende för tjänsteinnehavaren, har arbetsgivaren en grund att säga upp tjänsteförhållandet. Vid bedömningen av om grunden är skälig och vägande beaktas å ena sidan till exempel hurdant brott det är fråga om, hur allvarligt det är och vilket straff som döms ut, å andra sidan tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter och ställning i organisationen.

Förseelser och försummelse ska vid behov (t.ex. på grund av ett eventuellt ändringssökande) kunna påvisas till exempel genom vittnesmål av chefen eller någon annan.

### 10.2.2.2 Väsentlig förändring i tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar

Ett tjänsteförhållande kan också sägas upp om tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar har förändrats till den grad att tjänsteinnehavaren inte längre klarar av sina arbetsuppgifter och om han eller hon inte på det sätt som anges nedan kan erbjudas andra uppgifter.

Tjänsteinnehavarens arbetsförutsättningar kan försämraras på grund av förändringar i tjänsteinnehavarens fysiska, psykiska eller sociala arbets- och funktionsförmåga. 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 kan förhindra arbetet på det sätt som avses i lagen.

### 10.2.2.3 Förbjudna uppsägningsgrunder

#### Som förbjudna uppsägningsgrunder anses

- 1) sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte tjänsteinnehavarens arbetsförmåga har minskat väsentligt och för så lång tid att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet
- 2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut
- 3) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet
- 4) anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

#### 1) Sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte tjänsteinnehavarens arbetsförmåga har minskat väsentligt och för så lång tid att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet.

Arbetsförmågan bedöms alltid utifrån de krav som arbetsuppgifterna ställer. Verkningarna av tjänsteinnehavarens sjukdom ska alltså bedömas till de delar som de har att göra med tjänsteinnehavarens förmåga att klara av sina arbetsuppgifter. En väsentlig försämring

av arbetsförmågan förutsätter att tjänsteinnehavaren på grund av sjukdom, handikapp eller olycksfall inte till väsentliga delar kan uppfylla de skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet. Även om det gäller en svår sjukdom har arbetsgivaren inte rätt att upphäva tjänsteförhållandet så länge tjänsteinnehavaren klarar av sina skyldigheter.

Dessutom förutsätts att försämringen i arbetsförmågan på grund av sjukdom, handikapp eller olycksfall är så långvarig att det inte finns några förutsättningar för att fortsätta tjänsteförhållandet. 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 tjänsteinnehavarens möjligheter att tillfriskna eller rehabiliteras.

## RÄTTSFALL

HFD 1991 A 28

*Kommunen hade rätt att säga upp en tjänsteinnehavare som i nästan tre år i följd varit förhindrad att sköta sina tjänsteuppgifter på grund av sjukdom.*

AD 2002-47

*En arbetstagarare hade vid uppsägningstidpunkten varit sjukskriven på grund av depression i cirka 15 månader med kortare avbrott. Arbetsgivaren hade uppgett sig vara beredd att dra tillbaka uppsägningen om arbetstagararen hade återfått sin arbetsförmåga under uppsägningstiden. Sjukledigheten hade emellertid fortsatt. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagararens arbetsförmåga var så kraftigt och långvarigt nedsatt att arbetsgivaren inte rimligen kunde förutsättas fortsätta anställningen.*

Vid bedömning av rätten att säga upp ett tjänsteförhållande på grund av sjukdom ska arbetsgivaren utreda om tjänsteinnehavaren har förutsättningar att klara av arbetet trots sjukdomen. Man bör då beakta tjänsteinnehavarens förutsättningar 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 tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden så att de passar arbetsförmågan och arbetsgivarens möjligheter att omorganisera uppgifterna och erbjuda en annan tjänst inverkar också på om uppsägningsgrunden uppfylls.

## 2) Deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut.

En tjänsteinnehavare som handlar i enlighet med sin tjänsteinnehavarförenings beslut anses inte göra sig skyldig till en sådan väsentlig förseelse som innebär att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet. Tjänsteinnehavarföreningen bär ansvaret för en stridsåtgärd som vidtagits genom föreningens beslut i strid mot lagen om tjänstekollektivavtal. Deltagande i en stridsåtgärd kan vara ett sakligt och vägande skäl för uppsägning av ett tjänsteförhållande endast om stridsåtgärden har vidtagits utan tjänsteinnehavarföreningens beslut eller medverkan. I sådana fall ska grunden bedömas med beaktande av de allmänna förutsättningarna för uppsägning. Vid bedömningen beaktas bland annat stridsåtgärdens längd, eventuell upprepning, den skada arbetsgivaren lidit och om arbetsgivarens agerande kan vara en orsak till stridsåtgärden. Ytterligare bör man beakta diskrimineringsförbudet, som behandlats i kapitlet om arbetsgivarens skyldigheter. Förbudet innebär att arbetsgivaren inte utan grund får försätta tjänsteinnehavare som deltagit i en strejk i olika inbördes ställning.

### 3) Tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet.

Detta förbud anknyter till diskrimineringsförbudet, som behandlas i kapitlet om arbetsgivarens skyldigheter. Genom diskrimineringsförbudet skyddas bland annat tjänsteinnehavarnas åsikts- och organisationsfrihet. Om "utövandet" av dessa friheter leder till att tjänsteinnehavaren till exempel försummar sina uppgifter kan förseelserna berättiga till uppsägning om förutsättningarna för uppsägning uppfylls, även om förseelserna är en följd av att de medborgerliga friheterna utövas.

#### RÄTTSFALL

HFD 17.1.1970 L 107

*En sjukhusläkare hade sagts upp eftersom läkaren på grund av sin religiösa övertygelse hade vägrat utföra vissa uppgifter som hörde till tjänsten och därför inte hade förutsättningar att sköta tjänsten. Tjänsteinnehavaren hade sagts upp på lagliga grunder.*

### 4) Anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

Bestämmelsen bygger på 21 § i grundlagen och ILO:s konvention nr 158, som gäller upphävande av ett anställningsförhållande på arbetsgivarens initiativ. Enligt konventionen får ett anställningsförhållande inte upphävas till följd av att den anställda har anfört klagomål eller deltagit i en rättegång mot sin arbetsgivare med anledning av att lagligheten i arbetsgivarens förfarande ifrågasatts. Inte heller det att den anställda vänder sig till en behörig förvaltningsmyndighet, till exempel arbetarskyddsmyndigheten eller jämställdhetsombudsmannens



byrå, berättigar arbetsgivaren att upphäva anställningsförhållandet.

#### 10.2.2.4 Varning

En tjänsteinnehavare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser får normalt inte sägas upp förrän arbetsgivaren genom en varning har gett tjänsteinnehavaren möjlighet att rätta till sitt förfarande. Genom varningen får tjänsteinnehavaren veta hur allvarlig arbetsgivaren anser förseelsen vara och hur arbetsgivaren kommer att reagera om förseelsen eller försummelsen upprepas. Syftet med varningen är att ge tjänsteinnehavaren en möjlighet att rätta till sitt förfarande och därmed visa att det finns förutsättningar för att fortsätta tjänsteförhållandet.

## RÄTTSFALL

HFD 18.12.2000 L 3239

*Stadens utbildningsnämnd sade 4.11.1997 upp rektorn för ett musikinstitut med stöd 6 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet. Som orsak uppgavs tjänsteinnehavarens oförmåga att på ett tillfredsställande sätt utföra sina tjänsteåligganden av orsaker som nämndes i protokollet. Utbildningsnämnden hade redan tidigare under våren behandlat ett förslag om uppsägning av tjänsteinnehavaren, men i stället för uppsägning 3.6.1997 beslutat att ge rektorn en varning i enlighet med tjänstestadgan. Grunden för beslutet att ge rektorn en varning var samma faktorer som senare angavs i motiveringen till uppsägningsbeslutet. HFD ansåg att det beslut som på våren fattades om att i stället för uppsägning ge rektorn en varning fyllde syftet att ge tjänsteinnehavaren en möjlighet att rätta till det felaktiga beteendet tjänsteinnehavaren ansågs ha gjort sig skyldig till. Då uppsägningen blev anhängig redan vid höstterminens början efter den sommarledighet som inletts efter den skriftliga varningen ansåg HFD att tjänsteinnehavaren inte efter att varningen getts hade försummat sina tjänsteplikter så att arbetsgivaren hade haft ett synnerligen vägande uppsägningssskäl enligt 6 § i anställningstrygghetslagen.*

Om en tjänsteinnehavare har getts en varning kan den åberopas som uppsägningsgrund om samma eller samma typ av förseelse upprepas, förutsatt att det inte har gått så lång tid efter att varningen utfärdades att den bör anses ha mist sin betydelse. I lagen anges ingen exakt tidsgräns för när en utfärdad varning mister sin betydelse, eftersom bestämmelsen om varning är avsedd att vara en flexibel norm som förutsätter helhetsbedömning.

Varningen utgör en förberedelse för eventuell upphävning av tjänsteförhållandet och inga särskilda formkrav ställs på den. Varningen är till sin karaktär ett påpekande, som arbetsgivaren i arbetshandledningssyfte får ge en tjänsteinnehavare som vägledning för framtiden. Därför ges tjänsteinnehavaren inte heller anvisningar för sökande av ändring (se HFD 2005:30). Det är viktigt att man i efterskott kan påvisa för vilken förseelse, på vilka grunder och när varningen getts. I varningen är det också befogat att nämna att arbetsgivaren kommer att vidta åtgärder för att upphäva tjänsteförhållandet om samma eller samma typ av förseelse upprepas. Därför är det i allmänhet motiverat att ge varningen skriftligt. Om man upprättar en promemoria om varningen kan man också ange tjänsteinnehavarens uttalande i frågan.

Arbetsgivaren är däremot inte skyldig att ge en varning om grunden för uppsägningen är en så allvarlig förseelse att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet. Tjänsteinnehavarens förseelse är då så allvarlig att han eller hon även utan varning borde ha förstått det klandervärda i sitt förfarande, och uppsägning förutsätter då inte att en varning har utfärdats.

### 10.2.2.5 Utredning av möjligheten till omplacering i annan tjänst

Arbetsgivaren ska alltid före en uppsägning som beror på tjänsteinnehavaren ge tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd angående de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen (se uppsägningsförfarandet nedan). Samtidigt ska arbetsgivaren i regel utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom omplacering av tjänsteinnehavaren i en annan tjänst eller ett annat tjänsteförhållande.

Skyldigheten att erbjuda annat arbete blir aktuell främst när tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter på grund av förändringar i arbetsföret-

sättningarna. Arbetsgivarens skyldighet att utreda möjligheterna till och erbjuda en annan tjänst eller ett annat tjänsteförhållande som alternativ till uppsägningen blir aktuell också i sådana fall där tjänsteinnehavarens förseelse eller försummelse har varit så obetydlig att den inte kan anses påverka det förtroende som utgör förutsättningen för en fortsättning av tjänsteförhållandet. Tjänsteinnehavaren bör ha den behörighet som förutsätts för den alternativa tjänsten eller tjänsteförhållandet.

Arbetsgivaren är ändå inte skyldig att göra en sådan utredning, om grunden för uppsägningen är en så allvarlig förseelse i tjänsteförhållandet att kommunen inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet.

#### **10.2.2.6 Helhetsbedömning**

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

#### **10.2.2.7 Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren**

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

Vad som är skälig tid anges inte exakt i lagen, utan bestämmelsen är flexibel. Längden kan variera efter omständigheterna. Arbetsgivaren har ändå åtminstone några

veckor på sig att bedöma om det finns tillräckliga grunder för uppsägning. Ur tjänsteinnehavarnas synvinkel är det däremot inte rimligt att omständigheter som arbetsgivaren fått kännedom om flera månader tidigare åberopas.

Arbetsgivarens prövningstid börjar i allmänhet löpa från det att den representant för arbetsgivaren som beslutar om uppsägning – en enskild tjänsteinnehavare eller ett kollegialt organ – med tillräcklig säkerhet har fått vetskap om de omständigheter som uppsägningen grundar sig på. Om orsaken är fortlöpande börjar prövningstiden när orsaken upphört. Tjänsteinnehavarens chef eller organets föredragande ska inom en skälig tid informera den behöriga beslutande myndigheten om sådana omständigheter som de fått vetskap om och som eventuellt påverkar uppsägningen.

Brott mot tjänsteplikterna ska tas upp var för sig (vad och när) i beslutet om uppsägning eller i organets protokoll.

### **10.2.3 Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker**

#### **10.2.3.1 Grunder**

Med stöd av kommunallagen har kommunen rätt att besluta om inrättande och indragning av tjänster, men enbart indragning av en tjänst utgör ingen grund för uppsägning av en tjänsteinnehavare. Kommunen måste kunna visa att uppsägningen grundar sig på en ekonomisk orsak eller produktionsorsak i enlighet med lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp

- om tjänsteinnehavarens uppgifter har minskat väsentligt och bestående
- av ekonomiska orsaker
- på grund av omorganisering inom kommunen eller enheten i fråga eller



- av någon annan jämförbar orsak
- och tjänsteinnehavaren inte med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras i ett annat tjänsteförhållande eller
- i ett arbetsavtalsförhållande där uppgifterna inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter
- och inte heller utbildas för nya uppgifter.

I lagen om kommunala tjänsteinnehavare anges några situationer där kommunen inte anses ha någon uppsägningsgrund. Enligt bestämmelserna finns det ingen grund för uppsägning åtminstone när

- uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny person anställts i liknande uppgifter och förändringar i kommunens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid
- den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgetts som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar de uppgifter som kommunen kan erbjuda eller ändrar uppgifternas art.

Tjänsteinnehavare som sköter lagstadgade tjänster kan inte sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om inte tjänsten kan slås ihop med en annan tjänst i samma kommun eller kan vara gemensam för två eller flera kommuner. Däremot är det möjligt att ombilda tjänsten till deltidsanställning.

Att arbetet minskar kan bero på faktorer som är oberoende av arbetsgivaren eller på åtgärder som arbetsgivaren vidtar. Till den kommunala självstyrelsen hör att kommunen kan avgöra på vilka sätt kommunens uppgifter sköts och hur servicen produceras.

Kommunen sköter sina lagstadgade uppgifter själv eller i samarbete med andra kommuner. Den service som kommunen förutsätts ge kan också köpas av andra serviceproducenter. Förutom i fråga om lagstadgade uppgifter kan kommunen också själv bestämma omfattningen på

sina uppgifter och sin service och vid behov dra in eller utöka dem. Till rätten att besluta om kvaliteten och omfattningen på uppgifterna och servicen hör också rätten att bestämma hur verksamheten organiseras.

En omorganisering av kommunens förvaltning eller uppgifter, till exempel av ekonomiska eller organisatoriska orsaker, kan innebära att det behövs mindre personal. Kommunen kan besluta om ändringar i serviceproduktionen, till exempel genom att någon form av service dras in, begränsas eller köps av en utomstående serviceproducent. I ett sådant fall kan kommunen säga upp tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, om villkoren för uppsägning i övrigt uppfylls.

Om en omorganisering av uppgifterna innebär att tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsplats flyttas till en annan ort och tjänsteinnehavaren av grundad anledning inte kan flytta till den nya orten, kan tjänsteinnehavaren sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Permittering eller uppsägning av personal i kommunen eller samkommunen utgör inget hinder för att anställa eller behålla en arbetstagare som utför förhandspraktik i anslutning till en utbildning, specialiseringspraktik eller praktik som ingår i utbildning (AKTA kap. VIII § 7).

I 29 § i kommunstrukturlagen (1698/2009) föreskrivs att vid ändringar i kommunindelningen som träder i kraft vid ingången av åren 2014–2017 och där personalen övergår i anställning hos en sådan ny eller annan kommun som avses i lagens 3 § har arbetsgivaren inte rätt att säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

En arbetstagare eller tjänsteinnehavare kan dock sägas upp om han eller hon vägrar ta emot ett nytt arbete eller

en tjänst som arbetsgivaren erbjuder enligt 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Detta förbud gäller samtliga kommuner som berörs av ändringen i kommunindelningen och gäller i fem år från det att ändringen i kommunindelningen har trätt i kraft. (Uppsägningsskyddet har på motsvarande sätt kunnat uppstå med stöd av ändringar i kommunindelningen år 2008–2013 enligt kommunindelningenslagen. Det har också kunnat uppstå då kommuner eller samarbetsområden som sköter primärvård och därmed nära anknuten socialvård och grundläggande yrkesutbildning enligt 5 § i lagen om en kommun- och servicestrukturreform (gällde 2007–2012) bildats eller då åtgärder enligt 6 § vidtagits för att trygga service som förutsätter ett brett befolkningsunderlag. Också efter 2012 tillämpas uppsägningsskyddet enligt lagen om en kommun- och servicestrukturreform ända till slutet av 2017 på anställda med socialvårdsuppgifter som flyttas över till ett samarbetsområde).

### 10.2.3.2 Skyldighet att erbjuda annat arbete

Arbetsgivaren får inte automatiskt säga upp ett tjänsteförhållande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker även om de arbetsuppgifter som tilldelats tjänsteinnehavaren har minskat både väsentligt och bestående, utan arbetsgivaren är primärt skyldig att omplacera tjänsteinnehavaren i ett annat tjänsteförhållande eller i ett arbetsavtalsförhållande där uppgifterna inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbilda personen i fråga för nya uppgifter. Omplaceringsskyldigheten gäller både hel- och deltidsanställning, men endast sådana tjänsteförhållanden och arbetsuppgifter som redan finns i kommunen och som är "lediga".

Omplacering i ett annat tjänsteförhållande förutsätter att tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren. Tjänsteinnehavaren bör i första hand erbjudas en sådan

tjänst eller ett sådant tjänsteförhållande som närmast motsvarar det tidigare tjänsteförhållandet och som tjänsteinnehavaren med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga är lämplig för och först därefter någon annan motsvarande tjänst. Omplacering i ett arbetsavtalsförhållande förutsätter att de uppgifter som hör till anställningen inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter. En väsentlig avvikelse anses i allmänhet inte vara enbart det faktum att uppgifter i arbetsavtalsförhållande inte kan inbegripa utövning av offentlig makt.

Skyldigheten att erbjuda annat arbete gäller före uppsägningen och under hela uppsägningstiden.

Vid omplacering i en annan tjänst kan man avvika från normalt ansökningsförfarande.

### 10.2.3.3 Skyldighet att ordna utbildning

Uppsägning förutsätter att tjänsteinnehavaren inte kan utbildas för nya uppgifter som är lediga i kommunen. Den utbildning som ges ska behövas i kommunens verksamhet. När utbildningsmöjligheterna bedöms ska kommunens praktiska och ekonomiska förutsättningar att ordna utbildningen och även tjänsteinnehavarens lämplighet för den aktuella utbildningen beaktas.



Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete eller utbildning utgör därmed en del av uppsägningsgrunden: när det i efterhand prövas eller bedöms om uppsägningsgrunden är saklig och vägande bör man beakta både hur mycket arbetet minskat och hur länge minskningen varar samt arbetsgivarens möjlighet att erbjuda tjänsteinnehavaren annat arbete och den utbildning eller inskolning som detta arbete eventuellt förutsätter.

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 tjänsteinnehavarna inte klarar av dem med tidigare kunskaper, bör arbetsgivaren i allmänhet utbilda tjänsteinnehavarna så att de kan fortsätta i de förändrade uppgifterna.

#### **10.2.4 Gravitet, familjeledighet och uppsägning**

Kommunen får inte säga upp en tjänsteinnehavare på grund av gravitet eller för att tjänsteinnehavaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet. På arbetsgivarens begäran ska tjänsteinnehavaren ge en utredning om sin gravitet.

När arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig tjänsteinnehavare anses uppsägningen ha berott på att tjänsteinnehavaren är gravid eller familjeledig, om inte arbetsgivaren kan visa att orsaken är en annan.

Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker kan utgöra en grund för uppsägning under tjänsteinnehavarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Förberedande åtgärder, till exempel samarbetsförfarande eller hörande av tjänsteinnehavaren, kan arbetsgivaren vidta redan under ledigheten, men tjänsteinnehavaren får inte sägas upp

medan ledigheten pågår. Kommunen kan utnyttja sin uppsägningsrätt efter att ledigheten har upphört.

Ett tjänsteförhållande kan däremot sägas upp eller hävas av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren också medan familjeledigheten pågår, men i enlighet med det som sagts ovan bör arbetsgivaren i sådana fall kunna visa att uppsägningen eller hävningen uttryckligen har andra orsaker än utnyttjandet av familjeledigheten. Uppsägning under familjeledighet är möjlig till exempel om det under ledigheten framkommer att tjänsteinnehavaren har gjort sig skyldig till förskingring i tjänsteutövningen.

#### **10.2.5 Uppsägning av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga**

Arbetsgivaren kan säga upp en huvudförtroendeman, en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig av skäl som beror på tjänsteinnehavaren endast om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund enligt 35 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och om dessutom en majoritet av de anställda som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke till uppsägningen. De anställda ska ge sitt samtycke innan uppsägningsbeslutet fattas.

En förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig kan sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker endast om arbetet upphör helt och det inte är möjligt att ordna annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkeskunskaper eller utbilda personen i fråga för något annat arbete i enlighet med grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

I kollektivavtalet finns också bestämmelser om särskilt uppsägningsskydd för huvudförtroendemannakandidater (börjar tidigast 3 månader före mandattiden och upphör efter att föreningen konstaterat valresultatet) och om skydd för en tjänsteinnehavare som varit huvudförtroendeman efter att uppdraget avslutats (6 mån.).

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs tjänsteförhållande kan hävas på de grunder som bestäms i lagen om kommunala tjänsteinnehavare på samma sätt som övriga tjänsteinnehavares tjänsteförhållanden.

## 10.2.6 Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

### ■ Arbetsgivaren

Vid överlåtelse av rörelse får förvärvaren inte säga upp en tjänsteinnehavares anställningsförhållande enbart på grund av att rörelsen överlåts. Bestämmelsen hindrar inte uppsägning av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska orsaker som leder till förändringar i behovet av arbetskraft. I samband med överlåtelse av rörelse har både överlåtaren och förvärvaren uppsägningsrätt endast om det finns en uppsägningsgrund som har samband med tjänsteinnehavarens person eller om uppsägningen grundar sig på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

### ■ Tjänsteinnehavare

En tjänsteinnehavare får, utan att iakttä den uppsägningstid som annars ska tillämpas och oberoende av uppsägningstidens längd, i samband med överlåtelse av rörelse säga upp sitt tjänsteförhållande så att det upphör på överlåtelsedagen, om tjänsteinnehavaren har fått vetskap om överlåtelsen av arbetsgivaren eller rörelsens nya innehavare senast en månad före överlåtelsedagen. En tjänsteinnehavare som har underrättats om överlåtelsen senare får säga upp sin anställning från och med dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen. Denna specialbestämmelse om uppsägning tillämpas på både tillsvidareanställda och visstidsanställda tjänsteinnehavare.

Se punkt 7.4 om överlåtelse av rörelse.

## 10.2.7 Uppsägningstid

Vid uppsägning upphör tjänsteförhållandet när den uppsägningstid som tillämpas på tjänsteinnehavaren enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare eller kollektivavtalet har gått ut. Uppsägningstiden kan avtalas genom kollektivavtal, vilket också har gjorts. När bestämmelser om uppsägningstider ingår i kollektivavtalet tillämpas dessa i stället för de uppsägningstider som anges i lagen.

Uppsägningstiden bestäms utgående från hur länge tjänsteförhållandet har pågått och vilkendera parten som säger upp anställningen.

### ■ Arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren

Anställningen har varat utan avbrott	Uppsägningstid
i högst ett år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 mån.
över 4 år, men högst 8 år	2 mån.
över 8 år, men högst 12 år	4 mån.
över 12 år	6 mån.

När kommunen säger upp en tjänsteinnehavare är uppsägningstiden mellan en och sex månader, beroende på hur länge anställningen varat utan avbrott.

### ■ Tjänsteinnehavaren säger upp sig

Uppsägningstiden är mellan 14 kalenderdagar och två månader beroende på hur länge anställningen varat utan avbrott.

Anställningen har varat utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 mån.
Om fullmäktige utnämner tjänsteinnehavare är uppsägningstiden	2 mån.

Enligt UKTA är uppsägningstiden för ett tidsbegränsat tjänsteförhållande 14 kalenderdagar för båda parterna.

De tider som anges i lagen och i AKTA är minimitider. På tjänsteinnehavarens begäran eller med tjänsteinnehavarens samtycke kan man tillämpa en kortare uppsägningstid.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. Ett meddelande om uppsägning ska ges till tjänsteinnehavaren personligen eller, om detta inte är möjligt, skickas per brev (KomTjL 43 §). Förfarandet beskrivs mer ingående i punkt 10.4.

### 10.2.8 Återanställning av en uppsagd tjänsteinnehavare

Arbetsgivaren ska erbjuda

- en anställd som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
- från ett tills vidare gällande tjänsteförhållande vakanta tjänster eller tjänsteförhållanden under vissa förutsättningar. Denna återanställningsskyldighet gäller alltså inte tjänsteinnehavare som sagts upp av skäl som beror på dem själva och inte heller visstidsanställda tjänsteinnehavare.

Enligt bestämmelsen ska en arbetsgivare som

- inom 9 månader efter uppsägningstidens utgång behöver en tjänsteinnehavare
- för ett tjänsteförhållande med liknande uppgifter
- som är i kraft tills vidare eller gäller längre än 6 månader, höra sig för hos den lokala arbetskraftsmyndigheten om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom myndighetens förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt de uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetskraven.

## SANKTION

En kommun som avsiktligt eller av oaktsamhet försummar den ovan nämnda skyldigheten ska betala ersättning till tjänsteinnehavaren för den förlust som uppstått. Storleken på ersättningen bestäms inte i lagen. Utgångspunkten är principen om full ersättning för skada. Ersättningskyldigheten minskas bland annat med eventuell lön som intjänats på annat håll och arbetslöshetsdagpenning som tjänsteinnehavaren fått. Tjänsteinnehavarens ersättningsyrkande behandlas som förvaltningsvistemål vid förvaltningsdomstolen.

## 10.3 Hävning av tjänsteförhållande

Hävning av ett tjänsteförhållande innebär att tjänsteförhållandet upphör omedelbart utan uppsägningstid. Både tjänsteförhållanden som gäller tills vidare och tidsbegränsade tjänsteförhållanden kan hävas.

### 10.3.1 Hävningsgrunder

Arbetsgivaren får häva ett tjänsteförhållande endast om det finns ett synnerligen vägande skäl. Som sådant skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som följer av lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet ens under uppsägningstiden.

Arbetsgivaren kan ha rätt att häva ett tjänsteförhållande till exempel när tjänsteinnehavaren genom nonchalans äventyrar arbets säkerheten, uppträder berusad eller trots förbud använder berusningsmedel på arbetsplatsen. I vissa exceptionella fall kan också beteende under

fritiden som är osakligt med tanke på tjänsteförhållandet utgöra en hävningsgrund. Hävningsgrunden kan också uppfyllas om tjänsteinnehavaren 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 skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet.

För att en försummelse eller överträdelse ska kunna utgöra en hävningsgrund ska den enligt bestämmelsen vara så allvarlig att arbetsgivaren inte kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet ens för uppsägningstiden. Med detta vill man visa att grunden ska vara mer vägande än en uppsägningsgrund.

I lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns ingen bestämmelse som motsvarar 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, som ger arbetsgivaren rätt att anse ett arbetsavtal hävt från det att frånvaron inleddes, om arbetstagararen har varit frånvarande minst sju dagar utan att under denna tid uppge ett giltigt skäl till sin frånvaro. Även om någon motsvarande bestämmelse inte ingår i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, innebär det inte att en tjänsteinnehavare har rätt att utebli från tjänsteutövningen utan att uppge ett vägande skäl. En tjänsteinnehavares olovliga frånvaro från tjänsteutövningen bedöms enligt allmänna uppsägnings- eller hävningsgrunder.



## RÄTTSFALL

HFD 24.11.2000 L 3045

*Samkommunens styrelse hade med anledning av en omstrukturering av verksamheten och uppgifterna ändrat överläkare N:s tjänsteutövningsskyldighet och förordnat N att i en överläkartjänst arbeta som anestesiläkare vid centralsjukhuset. N hade tidigare arbetat som överläkare vid samkommunens kretssjukhus. N uppgav att arbetet vid centralsjukhuset var en övermäktig uppgift och att N skulle återvända till kretssjukhuset så fort samkommunen meddelade att det var möjligt. N anhöll om tjänstledighet men ansökan avslogs. Samkommunens styrelse hävde N:s tjänsteförhållande eftersom N inte angett någon godtagbar grund för sin frånvaro. Förvaltningsdomstolen ansåg att N inte hade haft rätt att lämna sin tjänsteutövning på den grunden att N ansåg ändringen av tjänsteutövningsskyldigheten vara lagstridig. Samkommunen hade rätt att häva N:s tjänsteförhållande. HFD ändrade inte beslutet.*

## ■ Vårdhänvisning

Om kommunen har godkänt ett avtal om vårdhänvisning för anställda med alkohol- och drogproblem, ska bestämmelserna i avtalet beaktas när det blir aktuellt att överväga uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet för en tjänsteinnehavare med missbruksproblem. Om det lokala avtalet förutsätter att tjänsteinnehavaren i ett sådant fall hänvisas vård, ska arbetsgivaren handla enligt avtalet. Om tjänsteinnehavaren vägrar att ta emot vård eller försummar vården efter att den inletts, kan tjänsteförhållandet sägas upp eller hävas. Likaså kan tjänsteförhållandet upphävas om det efter att vården slutförts visar sig att den inte gett resultat. (se s. 32 Antidrogprogram).

Ett åsidosättande av eller brott mot tjänsteplikten kan också vara så grovt att arbetsgivaren har rätt att häva eller säga upp tjänsteförhållandet utan vårdhänvisning. Denna möjlighet ska också beaktas i eventuella avtal eller beslut om vårdhänvisning.

### ■ Helhetsbedömning

Vid prövning av om det finns grund för hävning ska en helhetsbedömning göras och i bedömningen ska bland annat tjänsteförhållandets särdrag i varje enskilt fall beaktas. När hävningsrätten bedöms ska man beakta att ett tjänsteförhållande är ett anställningsförhållande som inbegriper utövning av offentlig makt och att detta är förknippat med höga krav på lagenlighet och opartiskhet i den offentliga förvaltningen och en tillförlitlig offentlig verksamhet.

### 10.3.2 När hävningsrätten förfaller

Vid hävning av ett tjänsteförhållande är det viktigt att beslutet fattas tillräckligt snabbt efter att grunden för hävningen har uppstått. Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller om tjänsteförhållandet inte har hävts inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått på fakta grundad information om de faktorer som ligger till grund för hävningen. Under de 14 dagar som reserverats för hävningsförfarandet ska arbetsgivaren försäkra sig om att de fakta som ligger till grund för hävningen är riktiga och uppskatta vilka verkningar det inträffade har på förutsättningarna att fortsätta tjänsteförhållandet.

Tidsfristen räknas från den tidpunkt då den handling eller det åsidosättande som ligger till grund för hävningen inträffade, eller om arbetsgivaren först senare får kännedom om det inträffade, från den tidpunkt då saken uppdagades. Om hävningsgrunden är ett förfarande som pågått under en längre tid, upphör hävningsrätten 14 dagar från det att arbetsgivaren fått kännedom om att orsaken upphört.

### RÄTTSFALL

HFD 2003:15

*Enligt 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet förföll upplösningrätten (hävningsrätten) en vecka efter att den myndighet som beslutar om hävning hade fått kännedom om grunden för hävningen. Arbetsgivaren skulle ändå påvisa att det fanns en laglig motivering till att häva ett tjänsteförhållande. Grunden för hävningen av tjänsteförhållandet hade varit ett brott. Trots att den myndighet som beslutade om hävning kände till tjänsteinnehavarens förfarande redan när framställningen om avstängning från tjänsteutövningen gavs hade tjänsteinnehavaren vid den tidpunkten ännu inte genom domstolsbeslut dömts till straff för den gärning som angavs som hävningsgrund. Under dessa förhållanden hade myndigheten rätt att invänta tingsrättens dom som var avgörande för hävningsgrunderna, innan beslutet om hävning fattades.*

Vilken myndighet som beslutar om hävning bestäms i kommunens förvaltningsstadga eller någon annan instruktion.

Om beslutet om hävning fattas av en tjänsteinnehavare, börjar 14-dagarsfristen löpa från det att tjänsteinnehavaren fått kännedom om hävningsgrunden. Om beslutet om hävning däremot fattas av ett kollegialt organ, ska förslaget till hävning lämnas till organet (föredragningslista skickas) inom 14 dagar från det att föredraganden fått kännedom om saken. Om en annan representant för arbetsgivaren får kännedom om hävningsgrunden, ska personen i fråga utan dröjsmål ge föredraganden information om saken.

Organet ska sedan det har fått en framställning om saken behandla ärendet utan obefogat dröjsmål.

Hävningsrätten kan förfalla innan fristen på 14 dagar har löpt ut, om hävningsgrunden mister sin betydelse före det, till exempel om arbetsgivaren förlåter tjänsteinnehavaren.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får den verkställas inom 14 dagar från det att hindret upphörde. Att häva ett tjänsteförhållande efter att tidsfristen har löpt ut är möjligt endast om hävningen har förhindrats av tvingande skäl. Ett sådant skäl kan vara till exempel att en enskild tjänsteinnehavare har beslutanderätten i hävningsärendet och personen i fråga plötsligt insjuknar.

Även om hävningsgrunden inte har åberopats inom den i paragrafen angivna fristen på 14 dagar, mister grunden inte helt och hållet sin betydelse. Arbetsgivaren kan åberopa orsaken som uppsägningsgrund inom rimlig tid, som alltså är längre än den tid som gäller för åberopande av hävningsgrunder.

## 10.4 Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

### 10.4.1 Hörande

Innan arbetsgivaren säger upp (vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ersätter samarbetsförfarandet hörande enligt KomTjL) eller häver ett tjänsteförhållande ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen jämte motivering till att tjänsteförhållandet upphävs. Vid hörandet har tjänsteinnehavaren rätt att anlita ett biträde. Tjänsteinnehavaren ska informeras om denna rätt.

Med hörande avses att tjänsteinnehavaren ges möjlighet att få information om grunderna för uppsägningen eller

hävningen och har rätt att framföra egna synpunkter i frågan. Bestämmelsen innehåller däremot inte förhandlingskyldigheter för arbetsgivaren. Det räcker att arbetsgivaren ger tjänsteinnehavaren en faktisk möjlighet att bli hörd. Bestämmelsen förutsätter inte heller att tjänsteinnehavaren i praktiken utnyttjar möjligheten. Hörandet kan ske antingen skriftligt eller muntligt.

I lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att före ett beslut om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker förhandla med tjänsteinnehavarna eller deras förtroendeman om grunderna för, effekterna av och alternativen till uppsägningen (se samarbetsförfarande nedan). Dessa förhandlingar räcker som hörande.

Tjänsteinnehavaren har rätt att anlita ett biträde vid hörandet. Biträdet kan till exempel vara en förtroendeman, jurist eller arbetskamrat. Tjänsteinnehavaren har i enlighet med de allmänna rättsprinciperna också rätt att ge någon annan fullmakt att utöva rättigheterna i tjänsteinnehavarens ställe. Tjänsteinnehavaren ska också informeras om denna möjlighet. Tjänsteinnehavaren ska ha en skälig tid (1–2 veckor, vid hävning även kortare) att förbereda sig inför hörandet för att ha möjlighet att föra fram en grundad åsikt i saken och om han eller hon så vill anlita ett biträde eller ombud. Av kallelsen till hörandet ska framgå vad saken gäller och en kort motivering ska ges.

### 10.4.2 Samarbetsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera uppsägningar (permitteringar eller utbildningar 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 i samarbetsanda förhandla om grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden åtminstone med de tjänsteinnehavare som ärendet berör och sträva efter samförstånd. Ett ärende som gäller en enskild tjänsteinnehavare ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren. På tjänsteinnehavarens begäran kan också förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om uppsägningen, ombildningen till deltid eller permitteringen gäller minst tre anställda, eller om arbetsgivaren, tjänsteinnehavaren eller förtroendemannen kräver det ska också en företrädare för personalen delta i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning till tjänsteinnehavaren 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 Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (eller ombildning till deltidanställning eller permittering för mer än 90 dagar) för minst tio anställda, ska arbetsgivaren skriftligen ge 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 principerna för bestämning av vilka tjänsteinnehavare som blir föremål för uppsägning, permittering eller deltidanställning

- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och ombildningarna till deltid verkställs.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har nåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

- 14 dagar (uppsägningen, permitteringen eller ombildningen till deltid gäller färre än 10 anställda eller det är fråga om en permittering på högst 90 dagar som gäller minst 10 anställda) eller
- 6 veckor (uppsägning, ombildning till deltid eller permittering på mer än 90 dagar för minst 10 anställda).

Vid uppsägning av minst 10 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.

Handlingsplanen ska innehålla den planerade tidtabellen för samarbetsförfarandet, förfarandena vid förhandlingarna och de handlingsprinciper som under samarbetsförfarandet kommer att iakttas vid användningen av service enligt lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice och vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om samarbetsförfarandet gäller färre än 10 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 företagservice. En tjänsteinnehavare som sägs upp ska informeras om den Arbetskraftsservice som Arbetskraftsbyrån erbjuder.

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

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

Arbetsgivaren är i de ovan nämnda fallen skyldig att informera tjänsteinnehavarna om rätten till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Samarbetsförfarandet ersätter hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

#### **10.4.3 En tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet**

Om arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren efter uppsägningen inte kommit överens om något annat, har en tjänsteinnehavare 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 arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbets sökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplacerings- träning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstiden så att sysselsättningsledigheten är

- 1)** sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2)** sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst 4 månader

- 3)** sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än 4 månader.

Innan sysselsättningsledigheten eller en del av den utnyttjas ska tjänsteinnehavaren underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten 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.

#### **10.4.4 Beslut om uppsägning eller hävning och meddelande om beslutet**

Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning jämte motivering ska antecknas i ett protokoll. Bestämmelser om protokollföring finns i 62 § i kommunallagen.

Beslutet om att tjänsteförhållandet har sagts upp eller hävts ska delges tjänsteinnehavaren personligen i skriftlig form.

Om detta inte är möjligt, kan meddelandet om uppsägning delges per brev till en adress som tjänsteinnehavaren har uppgett eller som arbetsgivaren känner till på något annat sätt.

När ett beslut om uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande har skickats per brev, anses tjänsteinnehavaren ha tagit del av beslutet senast den sjunde dagen efter att det skickades. Om tjänsteinnehavaren har semester eller en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses tjänsteförhållandet dock ha blivit upphävt tidigast dagen efter att semestern eller ledigheten tagit slut.



När ett meddelande om hävning av ett tjänsteförhållande skickas per brev anses grunden för hävning under prövotid (KomTjL 8 §) och för hävning (KomTjL 41 §) ha åberopats inom föreskriven tid om meddelandet har postats inom den tiden. Den som åberopar ett meddelande om hävning har bevisbördan för när meddelandet avsänts, och därför finns det skäl att rekommendera brevet då meddelandet sänds per brev.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrå om uppsägning av tjänsteinnehavare, om minst tio tjänsteinnehavare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Av meddelandet ska framgå antalet tjänsteinnehavare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna då tjänsteförhållandena upphör.

#### 10.4.5 Ändringssökande

Ändring i ett beslut om uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande kan sökas genom rättelseyrkande eller besvär enligt kommunallagen. Meningsskiljaktigheter som gäller samarbetsförfarande behandlas dock vid en allmän domstol.

Ett rättelseyrkande får framställas och kommunalbesvär anförs av den som beslutet gäller eller av den på vars rätt, skyldighet eller fördel beslutet direkt inverkar eller av vilken kommunmedlem som helst. Rättelse ska yrkas inom 14 dagar och kommunalbesvär anförs inom 30 dagar efter delfåendet av beslutet.

I fråga om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker börjar tidsfristen för rättelseyrkande ändå löpa först när uppsägningstiden gått ut. Det samma gäller besvärstiden när beslutet om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har fattats av fullmäktige eller motsvarande organ i en samkommun.

### 10.5 Prövning av uppsägningsgrund i ett ärende som gäller hävning

Om en domstol vid behandlingen av ett ärende som gäller hävning av ett tjänsteförhållande anser att de lagliga hävningsgrunderna inte uppfylls, ska domstolen på yrkande pröva om arbetsgivaren har haft en laglig uppsägningsgrund som beror på den anställda.

Prövningen av uppsägningsgrunderna förutsätter alltså ett särskilt yrkande vid domstol (i praktiken av arbetsgivaren). Om då domstolen anser att arbetsgivaren har haft en laglig uppsägningsgrund återställs inte tjänsteförhållandet. Tjänsteförhållandet anses då fortsätta tills tjänsteinnehavarens uppsägningstid gått ut (räknas från det ursprungliga hävningsbeslutet) och tjänsteinnehavaren har rätt att få lön under uppsägningstiden.

### 10.6 Fortsättning av tjänsteförhållande

Den så kallade kontinuitetsprincipen innebär att tjänsteförhållandet återställs, dvs. fortsätter utan avbrott, om beslutet om uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet upphävs till följd av ett rättelseyrkande eller besvär. Tjänsteinnehavaren har då rätt att retroaktivt få de förklarade löneförmåner och andra förmåner som hör till anställningen (i fråga om semester se AD 2005:5)

#### ■ Uppsägnings- eller hävningsgrund saknas

Kontinuitetsprincipen gäller om uppsägningen eller hävningen av tjänsteförhållandet enligt ett lagakraftvunnet beslut har skett utan en laglig grund.

#### ■ S.k. formfel

Tjänsteinnehavarens anställning fortsätter ändå inte nödvändigtvis, om beslutet om uppsägning eller hävning

har upphävts till följd av ett rättelseyrkande eller besvär av någon annan orsak än att det saknats en laglig uppsägning- eller hävningsgrund. Beslutet kan upphävas på den grunden att det har uppkommit i felaktig ordning (tjänsteinnehavaren har inte hörts förrän beslutet fattades, hörandet har skett på ett felaktigt sätt, en jävig person har berett ärendet eller deltagit i beslutsfattandet e.d.) eller den myndighet som fattat beslutet har överskridit sina befogenheter (t.ex. fel myndighet i kommunen har fattat beslutet).

En upphävning av tjänsteförhållandet förutsätter att den behöriga kommunala myndigheten fattar ett nytt beslut om att säga upp eller häva tjänsteförhållandet på den grund som uppges i det upphävda beslutet och att det nya beslutet vinner laga kraft. Tjänsteförhållandet anses då ha upphört enligt det första beslutet. Om den uppsägningstid som gäller för tjänsteinnehavaren inte har iakttagits, upphör tjänsteförhållandet efter uppsägningstiden som börjar löpa när det första beslutet fattades.

## 10.7 Ersättning för inkomstbortfall

Om ett tjänsteförhållande konstateras ha blivit upphävt på lagstridiga grunder har tjänsteinnehavaren efter att ärendet avgjorts och vunnit laga kraft rätt att få ersättning för förlorad inkomst för ordinarie arbetstid. Tjänsteinnehavaren ska utan dröjsmål få ersättning för de inkomster för ordinarie arbetstid som han eller hon gått miste om på grund av att tjänsteförhållandet upphävts på ett lagstridigt sätt. Från ersättningen avdras nedan nämnda inkomster och förmåner som betalats ut under samma tid.

Rätten till ersättning gäller endast situationer där uppsägningen eller hävningen av tjänsteförhållandet har upphävts genom ett lagakraftvunnet beslut för att det inte har funnits någon lagstadgad uppsägnings- eller

hävningssgrund. Ersättning för förlorad inkomst förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren ger arbetsgivaren en utredning över vissa inkomster och förmåner som arbetsgivaren enligt bestämmelserna har rätt att dra av från ersättningen.

### ■ Inkomst för ordinarie arbetstid

Inkomsten för ordinarie arbetstid innehåller inte till exempel övertids- eller beredskapsersättningar. Om det är fråga om en lärare med arbetstid som baserar sig på undervisningsskyldighet tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om lönen under avlönad tjänstledighet på den förlorade inkomsten för ordinarie arbetstid.

### ■ Avdrag

En tjänsteinnehavare kan efter uppsägning ha fått lön eller andra inkomster, till exempel hos en annan arbetsgivare eller som yrkesutövare. Tjänsteinnehavaren kan också ha fått arbetslöshetsersättning eller dagpenning enligt sjukförsäkringslagen för motsvarande tid. Eftersom återställandet av ett tjänsteförhållande och ersättning för inkomstbortfall bör leda till en situation där tjänsteinnehavaren även ekonomiskt är i samma situation som om anställningen inte hade upphört, ska nämnda löner och andra förmåner avdras från den inkomst som ska ersättas.

Från inkomsten för ordinarie arbetstid avdras de inkomster som tjänsteinnehavaren under den aktuella tiden har förvärvat i annan anställning, som yrkesutövare eller som företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått under tjänsteutövning.

Likaså avdras sådan inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning och grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984), arbetsmarknadstöd som avses i lagen om arbetsmarknadstöd

(1542/1993) och dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, som betalats till tjänsteinnehavaren för motsvarande tid. Arbetslöshetsdagpenningar och dagpenningar enligt sjukförsäkringslagen avdras i sin helhet.

#### ■ **Tjänsteinnehavarens utredningsskyldighet**

Tjänsteinnehavaren är skyldig att utan dröjsmål ge arbetsgivaren en tillförlitlig utredning om andra förvärvsinkomster, arbetslöshetsdagpenningar, grunddagpenningar, arbetsmarknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar som anges ovan.

#### ■ **Arbetsgivarens skyldighet att betala arbetslöshetsdagpenning som dragits av**

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala 75 procent och till tjänsteinnehavarens arbetslöshetskassa 25 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som betalats till tjänsteinnehavaren och att till Folkpensionsanstalten betala den grunddagpenning eller det arbetsmarknadsstöd som betalats till tjänsteinnehavaren.

Avdraget för arbetslöshetsdagpenning gynnar alltså inte arbetsgivaren, eftersom arbetsgivaren ska betala den avdragna andelen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och arbetslöshetskassan.

#### ■ **Garanterande av tjänsteinnehavarens pensionsförmåner**

När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner fastställs betraktas som löneinkomst inkomsten för ordinarie arbetstid, från vilken avdragits sådan pensionsberättigande inkomst som tjänsteinnehavaren förvärvat i ett annat anställningsförhållande, som yrkesutövare eller som företagare. När de nämnda inkomsterna betraktas som pensionsinkomst med stöd av annan pensionslagstiftning, innebär bestämmelsen att dessa inkomster inte betraktas som sådan löneinkomst som inverkar på pensionen i det kommunala pensionssystemet. Tjänsteinnehavaren får pension för dessa inkomster enligt det aktuella systemet.

Däremot beaktas inte dagpenningar eller arbetsmarknadsstöd som avdrag.

När rätten till pension fastställs anses tjänsteinnehavaren ha stått i ett fortlöpande tjänsteförhållande även under den tid tjänsteförhållandet varit avbrutet till följd av olaglig uppsägning eller hävning, också i det fallet att ingen lön ska betalas för denna tid.

# 11 Preskription av lönefordran

## Gällande bestämmelser

Preskription av lönefordran

KomTjL 55 §

En tjänsteinnehavare ska enligt 55 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) framställa ett skriftligt yrkande på lön eller annan ekonomisk förmån inom tre år från utgången av det kalenderår då den aktuella löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Genom att framställa ett skriftligt yrkande avbryter tjänsteinnehavaren preskriptionen. Om yrkande inte har framställts inom den utsatta tiden går rätten till lönen eller den ekonomiska förmånen förlorad. Dessa preskriptionstider gäller även personer vars tjänsteförhållande har upphört och tjänsteinnehavares dödsbo.



# 12 Återkrav av lön

## Gällande bestämmelser

Återkrav av lön	KomTjL 56 §
Utsökningsbalken	4 kap. 45–51 §

Lön eller en annan ekonomisk förmån som härrör från en anställning och som betalats ut utan grund får återkrävas. Återkravet kan också verkställas så att det belopp som återkrävs dras av från tjänsteinnehavarens lön i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar, om tjänsteinnehavaren fortfarande är anställd hos samma arbetsgivare. Om avdrag inte kan göras, kan arbetsgivaren driva in fordran på något annat sätt (t.ex. som förvaltningstvistemål i förvaltningsdomstolen).

I beslutet om återkrav ska nämnas det totala belopp som återkrävs och grunden för återkravet (den utbetalning som återkravet gäller). Vid återkrav ska det vara fråga om ett klart fel, till exempel ett räknefel eller något annat uppenbart misstag.

Från lönen får inte per gång dras av mer än vad som enligt lag får utmätas av lön. Angående beloppet för avdraget och skyddat belopp, se 4 kap. 45–51 § i utsökningsbalken.

Arbetsgivaren kan helt eller delvis avstå från återkrav, om det med beaktande av omständigheterna är att betrakta som oskäligt eller om det belopp som betalats utan

grund är obetydligt. Om tjänsteinnehavaren till exempel genom missvisande utredningar eller på något annat motsvarande sätt har bidragit till att ett felaktigt beslut eller något annat fel uppkommit, ska den lön som betalats till för stort belopp återkrävas helt. Även då kan det ändå i vissa situationer vara mest ändamålsenligt att avstå från återkrav på grund av att beloppet är litet.

Om något beslut om återkrav inte fattats eller om återkrav inte anhängiggjorts i någon annan ordning (t.ex. som förvaltningstvistemål) inom tre år från utgången av det kalenderår då lön eller annan förmån betalades ut utan grund, har rätten till återkrav gått förlorad.



# 13 Arbetsintyg

## Gällande bestämmelser

Arbetsintyg

KomTjL 58 §

När ett tjänsteförhållande upphör har tjänsteinnehavaren rätt att på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets längd och uppgifternas art. På tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom nämnas orsaken till att tjänsteförhållandet upphört samt ingå en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsintyg begärs i allmänhet i samband med att tjänsteförhållandet upphör (arbetsgivaren är inte skyldig att ge ett arbetsintyg medan anställningen pågår). Arbetsgivaren är skyldig att ge ett arbetsintyg också senare, men tidsgränsen är tio år från det att tjänsteförhållandet upphörde. Skyldigheten att ge ett intyg som grundar sig på en individuell bedömning, dvs. en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande, gäller fem år från det att tjänsteförhållandet upphörde.

Ett matrikelutdrag enligt bestämmelserna om matriklar ersätter inte ett arbetsintyg. Kommunerna och samkommunerna kan därför överväga om matrikelföring fortfarande behövs.





## BILAGA

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

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
Anställningens början	Ansökningsförfarande, ensidigt beslut, skriftligt tjänsteförordnande	Skriftligt eller muntligt arbetsavtal	KomTjL 4,5 och 9 §, ArbAvtL 1:1 och 3 §, 2:4 §
Rättsförhållande	Offentlighetsrättsligt	Privaträttsligt	
Utövning av offentlig makt	Ja	Nej	KomL 87 §
Arbetsgivarens bestämmanderätt	Inom ramarna för arbetsgivarens behörighet Funktionell behörighet begränsar rätten	Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt inom ramarna för arbetsavtalet	KomTjL 17§ ArbAvtL 1:1 § och 3:1 §
Skyldigheter/uppgifter	Arbetsgivaren har bestämmanderätt (inrättande av tjänst, instruktion, annan bestämmelse)	Enligt överenskommelse i arbetsavtalet	KomL 16 § och KomTjL 17 § ArbAvtL 1:1 § och 3:1 §
Ändring av uppgifterna	Arbetsgivaren bestämmer	Ska avtalas om inte uppsägningsgrund finns, tillfälliga ändringar max. 8 veckor	KomTjL 23 § ArbAvtL 1:1 § AKTA kap. 1 § 10
Underställd instruktioner	Ja	Nej	KomL 16 §
<b>Visstidsanställning</b>			
● grund	Uppgiftens art, vikariat, praktik, skötsel av uppgifter som hör till vakant tjänst, andra jämförbara omständigheter. Särskilda bestämmelser i lag 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 24 § ArbAvtL 1:3 §
● förbud mot upprepade vistidsanställningar i följd	Ja	Ja	KomTjL 3 §, ArbAvtL 1:3 §

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
<ul style="list-style-type: none"> <li>● följd av ogrundad anställning för viss tid</li> </ul>	Ersättning 6–24 mån	Avtalet i kraft tills vidare	KomTjL 3 § ArbAvtL 1:3 § och 12:2§
<ul style="list-style-type: none"> <li>● upphörande</li> </ul>	Den bestämda tiden går ut, ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänst (i vissa fall), uppsägning, hävning	Den avtalade tiden går ut, hävning, 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 6:1 §, 8:1 § och 8:3 §
Prövotid	Max 6 mån. Vid anställning för mindre än ett år högst halva anställningstiden. Arbetsgivaren bestämmer	Max. 4 mån. (utbildn. 6 mån.) avtal mellan arb.giv. och arb.tag. Vid tids- bundna avtal för mindre än 8 mån. högst halva avtalstiden	KomTjL 8 § ArbAvtL 1:4 §
Annat arbete	Bisysstotillstånd, kan om det finns skäl återkallas av arb.giv. (jäv, äventyrar förtroendet för opartiskhet, menlig inverkan på tillfredsst. skötsel av uppg., konkurrerande verksamhet), meddelande om bisyssla, arb.giv. kan förbjuda på samma grunder som ovan	Konkurrerande arbetsavtal [Avtal om konkurrensförbud]	KomTjL 18 § ArbAvtL 3:3 § [ArbAvtL 3:5 §]
<b>Ombildning till deltidsanställning</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 7:11 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>● rätt till merarbete</li> </ul>	Tjänsteförhållande på heltid Skriftligt förhandsmeddelande av tjäns- teinnehavaren	Anställning på hel- eller deltid, arbetsgivaren har utredningsskyldighet	KomTjL 22 § ArbAvtL 2:5 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>● följd av ogrundad ombildning till deltid</li> </ul>	Beslutet förfaller	Skadestånd	KomL 11 kap. ArbAvtL 12:1 §
<b>Permittering</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● avtalsrätt</li> </ul>	Begränsad	Begränsad	KomTjL 30 § ArbAvtL 5: 1 och 2 §
<ul style="list-style-type: none"> <li>● permittering av visstidsanställd</li> </ul>	Möjlig (vid längre än 6 månaders anställning)	Endast om den anställda vikarierar för en fastanställd som skulle kunna permitteras	AKTA kap.VIII § 1 ArbAvtL 5:2 §

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
Tjänste-/arbets-kollektivavtal	Avtalsrätten begränsad	Avtalsrätten mer omfattande än för tjänstekollektivavtal, men begränsningar finns	KomTjänstKollL 2 § KollAvtL, KomArbKollL, ArbAvtL 13:7 §
Stridsåtgärder	Begränsade möjligheter: strejk, lock-out, ansökningsförbud, blockad	Obegränsade möjligheter	KomTjänstKollL 8,9 §
Skyldighet att utföra skyddsarbete	Ja (tjänsteinnehavare utanför arbetskonflikt)	Nej	KomTjänstKollL 12 §
Enskild anställds rätt att avtala om anställningsvillkoren	I regel ingen avtalsrätt	Enligt överenskommelse i arbetsavtalet	KomTjänstKollL ArbAvtL 1 §, KollAvtL 6 §
Lön för väntetid	Nej	Ja	ArbAvtL 2:14 §
Straffrättsligt ansvar	SL 40:1-8, 10-11	Mer begränsad, SL 40:1-9 §	
Straffrättslig avsättning	Ja	Nej	SL 2:10 SL 40 kap.
Särskilt skydd vid skötsel av arbetsuppgifter	Ja	Nej	SL 16:1-6
<b>Uppsägningsgrunder</b>			
● enskild anställd	Sakligt och vägande skäl, allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som påverkar anställningen samt väsentlig förändring i de personliga arbetsförutsättningarna	Sakligt och vägande skäl, allvarligt brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som påverkar anställningen samt väsentlig förändring i de personliga arbetsförutsättningarna	KomTjL 35 § ArbAvtL 7: 1 och 2 §
● kollektiv uppsägning	Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker (uppgifterna har minskat väsentligt och varaktigt)	Sakliga och vägande skäl Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker (arbetet har minskat väsentligt och varaktigt)	KomTjL 37 § ArbAvtL 7:1 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 7:3 och 4 §
● följd av ogrundad uppsägning (enskild anställd)	Beslutet förfaller, tjänsteförhållandet återställs (ej formfel)	Skadestånd (3-24 månaders lön)	KomTjL 44 § ArbAvtL 12:2 och 3 §

JÄMFÖRELSEGRUND	TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE	ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE	NORMER
<ul style="list-style-type: none"> <li>● följd av ogrundad uppsägning (kollektiv uppsägning)</li> </ul>	Beslutet förfaller, tjänsteförhållandet återställs (ej formfel)	Skadestånd	KomTjL 44 § ArbAvtL 12:2 och 3 §
Återanställningsskyldighet	9 mån., tjänsteförhållande (anställning tillsvidare el. för mer än 6 mån., likartade uppg.)	9 mån., arbetsavtalsförhållande, likartade uppgifter	KomTjL 46 § ArbAvtL 6:6 §
Bestämmelser om överlåtelse av rörelse	Ja	Ja	KomTjL 25 § ArbAvtL 1:10 § och 7:5 §
Hävning	Synnerligen vägande skäl	Synnerligen vägande skäl	KomTjL 41 § ArbAvtL 8:1 §
Anses hävt (frånvaro)	Nej	Ja (minst 7 dagar)	ArbAvtL 8:3 §
Anställningen upphör utan uppsägning	Invalidpension för viss tid, villkorligt val fastställs ej, 68 års ålder, (annullering av temporärt förordnande)	Invalidpension, 68 års ålder	KomTjL 34 § (och 24 § 2 mom.) AKTA kap.VIII § 6 ArbAvtL 6:1a §
Omplacering i annan tjänst/uppgift	Arbetsgivaren beslutar ensidigt	Samtycke, tillfälligt (max. 8 veckor), uppsägningsgrund	KomTjL 24 § AKTA kap. 1 § 9
Tyst förlängning	Nej	Ja	ArbAvtL 6:5 §
Semesterlagen	Tillämpas	Tillämpas	SemesterL 1 § AKTA kap IV § 1
ArbTidsL, skyldighet till övertids- och mertidsarbete och beredskap	Ja, om nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl	Nej, samtycke krävs	ArbTidsL 18 §
Behandling av tvister	Förvaltningsdomstolen	Allmän domstol	
Arbetsgivaren har rätt till rättegångskostnader	Ja	Ja	KomTjL 53 § RB 21:1 §

Handboken innehåller information om tillämpning av tjänsteförhållanden, anställningens början och slut, permittering samt arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens centrala rättigheter och skyldigheter.

**KT** *Kommunarbetsgivarna*

ISBN 978-952-293-277-8  
Beställningsnummer 3-0860

[www.kommunarbetsgivarna.fi](http://www.kommunarbetsgivarna.fi)