

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

KT

Kommunala tjänsteinnehavare

ANSTÄLLNINGSHANDBOK FÖR CHEFER

Kommunala tjänsteinnehavare – Anställningshandbok för chefer

*Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Helsingfors 2021*

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Femte reviderade upplagan
Nätpublikation ISBN 978-952-7465-03-5

Bilder
Eeva Anundi
Pixhill s. 67 och 81

Försäljning i näthandeln:
linja.kt.fi

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Andra linjen 14
00530 HELSINGFORS
tfn 09 7711
kt.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, tjänsteförhållandets uppkomst och upphörande, permitteringar samt arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens viktigaste rättigheter och skyldigheter.

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

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

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Innehåll

1 Kommunala anställningsförhållanden	10
1.1 Tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande	10
1.2 Väsentliga skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållande	10
2 Kommunala tjänster och tjänsteinnehavare	12
2.1 Inrättande av tjänster	12
2.1.1 Utövning av offentlig makt	12
2.2 Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande	14
2.3 Tillsvidare- och visstidsanställning i tjänsteförhållande	15
3 Tjänsteförhållandets början	16
3.1 Tjänsteförhållandets längd	16
3.2 Grunder för visstidsanställning	16
3.2.1 Arbetets art	18
3.2.2 Vikariat	18
3.2.3 Skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst	19
3.2.4 Annan jämförbar omständighet som förutsätter visstidsanställning	20
3.2.5 Tjänsteinnehavarens egen begäran	20
3.2.6 Visstidsanställning med stöd av andra lagar och förordningar	20
3.3 Upprepade tjänsteförhållanden för viss tid	21
3.4 Visstidsanställningens längd och innebörd	21
3.5 Visstidsanställning utan grund	24
3.6 Ledigförklarande och tillsättande av tjänster	24
3.6.1 Ledigförklarande	24
3.6.2 Anställning i tjänsteförhållande	25
3.6.3 Sammandrag över sökandena	27
3.6.4 Meritjämförelse	28
3.6.5 Behörighetsvillkor	28
3.6.6 Utredning om hälsotillstånd	30
3.6.7 Prövotid	31
3.7 Tjänsteförordnande	32

3.8	Kontroll av brottslig bakgrund	32
3.9	Tjänsteförhållandets uppkomst och tidpunkten då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder.....	33
4	Arbetsgivarens skyldigheter	34
4.1	Diskrimineringsförbud och likabehandling	34
4.2	Skyldigheter enligt jämställdhetslagen.....	36
4.2.1	Allmänt förbud mot diskriminering.....	37
4.2.2	Diskriminering i arbetslivet	37
4.2.3	Diskriminering vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning	38
4.2.4	Diskriminering på grund av graviditet e.d.....	38
4.2.5	Lönediskriminering	39
4.2.6	Diskriminering vid uppsägning eller permittering	39
4.3	Utveckling av arbetsplatsen och arbetsklimatet	39
4.4	Arbetarskydd	40
4.5	Lönespecifikation	40
4.6	Mötesrätt.....	40
4.7	Tjänsteinnehavares rätt till ledighet för förtroendeuppdrag.....	40
4.8	Integritetsskydd.....	41
4.8.1	Relevanskrav.....	41
4.8.2	Insamling av personuppgifter	41
4.8.3	Uppgifter om hälsotillståndet	42
4.8.4	Behandling av uppgifter om narkotikabruk.....	42
4.8.5	Allmänna skyldigheter i fråga om integritetsskydd i arbetslivet	45
5	Tjänsteinnehavarens skyldigheter	46
5.1	Allmän bestämmelse	46
5.2	Bisyssla och konkurrerande verksamhet.....	46
5.2.1	Bisysstillsättning	46
5.2.2	Meddelande om bisyssla.....	47
5.2.3	Konkurrerande verksamhet	48
5.3	Hälsoupplysningar under tjänsteförhållandet.....	48
6	Ansvar och sanktioner	50
6.1	Avstängning från tjänsteutövning	50
6.1.1	Grunder	50

6.1.2	Förfarande52
6.1.2.1	Temporär avstängning52
6.1.2.2	Hörande54
6.1.2.3	Ny bedömning54
6.2	Skadeståndsskyldighet54
6.3	Straffrättsligt ansvar54
7	Förändringar i tjänsteförhållandet55
7.1	Ombildning till deltidsanställning55
7.1.1	Grund55
7.1.2	Förfarande55
7.1.3	Skyldighet att erbjuda deltidsanställda merarbete57
7.2	Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten	58
7.3	Förflyttning till ett annat tjänsteförhållande	60
7.3.1	Permanent förflyttning	60
7.3.2	Tillfällig förflyttning	61
7.4	Tjänsteinnehavares ställning vid överlåtelse av rörelse	61
7.4.1	Begrepp och förutsättningar	61
7.4.2	Rättigheter och skyldigheter	64
8	Tjänstledighet66
8.1	Ansökan om och beviljande av tjänstledighet	66
8.2	Avbrytande och återkallande av tjänstledighet	68
8.3	Familjeledighet	68
9	Permittering69
9.1	Definition69
9.2	Permittering som grundar sig på avtal69
9.3	Arbetsgivaren permitterar ensidigt71
9.3.1	Permitteringsgrunder71
9.3.2	Skyldighet att erbjuda annat arbete före och under permittering71
9.3.3	Skyldighet att ordna utbildning73
9.3.4	Permittering av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga73
9.3.5	Permitteringens längd73
9.3.6	Permitteringsförfarande74
9.3.6.1	Samarbetsförfarande74

9.3.6.2	Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften	.75
9.3.6.3	Permitteringsbeslut	.75
9.3.7	Permitteringens början och slut	.76
9.3.8	Meddelande om att arbetet återupptas	.76
9.3.9	Annat arbete under permitteringstiden	.76
9.3.10	Särskilda permitteringssituationer	.76
9.4	En permitterad tjänsteinnehavare blir uppsagd eller säger upp sig	.78
9.4.1	Tjänsteinnehavaren blir uppsagd	.78
9.4.2	Tjänsteinnehavaren säger upp sig	.78
9.4.3	Ersättning	.78
9.5	Formfel i samband med beslut om permittering	.79
9.6	Ersättning för inkomstbortfall	.79
9.7	Meningsskiljaktigheter	.79

10 Tjänsteförhållandets upphörande 80

10.1	Upphörande utan uppsägning	.80
10.2	Uppsägning av tjänsteförhållandet	.82
10.2.1	Allmänt	.82
10.2.2	Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren	.83
10.2.2.1	Brott mot eller åsidosättande av förpliktelser	.83
10.2.2.2	Väsentlig förändring i tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar	.84
10.2.2.3	Förbjudna uppsägningsgrunder	.84
10.2.2.4	Varning	.87
10.2.2.5	Utredning av möjligheten till omplacering i annan tjänst	.89
10.2.2.6	Helhetsbedömning	.89
10.2.2.7	Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren	.89
10.2.3	Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	.90
10.2.3.1	Grunder	.90
10.2.3.2	Skyldighet att erbjuda annat arbete	.91
10.2.3.3	Skyldighet att ordna utbildning	.92
10.2.4	Graviditet, familjeledighet och uppsägning	.92
10.2.5	Uppsägning av en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig	.93
10.2.6	Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse	.93
10.2.7	Uppsägningstid	.94
10.2.8	Återanställning av en uppsagd tjänsteinnehavare	.94
10.3	Hävning av tjänsteförhållande	.95

10.3.1 Hävningsgrunder	95
10.3.2 När hävningsrätten förfaller	97
10.4 Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande	99
10.4.1 Hörande	99
10.4.2 Samarbetsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)	100
10.4.3 En tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning	102
10.4.4 Beslut om uppsägning eller hävning och meddelande om beslutet	103
10.4.5 Ändringssökande	104
10.5 Prövning av uppsägningsgrund i ett ärende som gäller hävning	104
10.6 Fortsättning av tjänsteförhållande	104
10.7 Ersättning för inkomstbortfall	105
11 Preskription av lönefordran	107
12 Återkrav av lön	108
13 Arbetsintyg	110
BILAGA Skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållande	111

FÖRKORTNINGAR I HANDBOKEN

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

Med kommun avses i handboken också samkommun.

Kommunala anställningsförhållanden

1.1 Tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande

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

Ett tjänsteförhållande är ett offentlighetsrättsligt 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 tjänsteförhållandets 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).

För kommunens arbetstagare, dvs. personalen i arbetsavtalsförhållande, bestäms den rättsliga ställningen 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 arbetsavtalsförhållande

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

KAPITEL 1

KOMMUNALA ANSTÄLLNINGS- FÖRHÅLLANDEN

Gällande bestämmelser

Kommunens anställda	KomL 87 §
Inrättande och indragning av tjänster	KomL 88 §
Ombildning av tjänste- förhållande till arbets- avtalsförhållande	KomL 89 §
Tillsvidare- och visstids- anställning i tjänsteförhållande	KomTjL 3 §

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 där offentlig makt utövas.

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 befattningen. 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 besluts-schemat, 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.



VAR FJÄRDE KOMMUNALT ANSTÄLLD HAR ETT TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE

År 2020 arbetade 422 000 personer i kommunsektorn. Av dem var en fjärdedel (27 %), omkring 113 000 personer, anställda i tjänsteförhållande.

Typiska yrkesgrupper som har tjänsteförhållanden är lärare, läkare, ledningen inom kommunalförvaltningen, socialarbetare, brandmän och daghemsföreståndare. I dessa yrken är merparten av de anställda tjänsteinnehavare.

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 (sjukskötare-, primärvårdar- och närvårdaruppgifter)

- i utövandet av sådan beslutanderätt som hör till arbetsgivarens normala arbetsledningsrätt, till exempel godkännande av arbetsskifts-förteckningar 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 samt uppgifter som utförs av kostpersonal, trafikverkens chaufförer, psykologer, sjukskötare, hälsovårdare, städ- och underhållspersonal och personal inom småbarnspedagogiken (däremot ska till exempel daghemsföreståndare, som fattar beslut om beviljande av vårdplatser, stå i tjänsteförhållande). Inte heller lärare vid medborgarinstitut har i allmänhet 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 av ett 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 anställningsvillkoren, 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 söka ändring i ett ensidigt beslut av arbetsgivaren genom begäran om omprövning och kommunalbesvär enligt kommunallagen. Ändringssökandet kan gälla alla de omständigheter som enligt bestämmelsen utgör för-

utsättningar för ombildning till arbetsavtalsförhållande. Tjänsteförhållandet ombildas till ett arbetsavtalsförhållande när beslutet vunnit laga kraft (dvs. ändring söks inte genom begäran om omprövning eller kommunalbesvär, eller domstolen har gett ett slutligt beslut i ärendet). Om ändring söks i beslutet, 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.

Huvudregeln 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 på sidan 16.

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

Tjänsteförhållandets början

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 behörighetskraven 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 iaktas (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.

KAPITEL 3

TJÄNSTEFÖRHÅLLANDETS BÖRJAN

Gällande bestämmelser

Kommundirektör	KomL 41 §
Tjänsteförhållandets längd	KomTjL 3 § och 3 a §
Val	KomL 105 §
Delgivning av beslut	KomL 139 §
Offentligt ansökningsförfarande	KomTjL 4 §
Anställning i tjänsteförhållande	KomTjL 5 §
Behörighetsvillkor	KomTjL 6 §
Utredning om hälsotillstånd	KomTjL 7 §
Prövotid	KomTjL 8 §
Tjänsteförordnande	KomTjL 9 §
Tjänsteförhållandets uppkomst och tidpunkten då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder	KomTjL 10 §

Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)

Som grund för visstidsanställning godkänns till exempel inte enbart

- att löneutgifterna för tjänsten har budgeterats för en viss tid
- 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.

■ **Anställning av en långtidsarbetslös i tjänsteförhållande för viss tid**

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid utan en sådan grund som avses i 3 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, om personen enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetsökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor betraktas inte som avbrott i arbetslösheten.

Den maximala längden på det tidsbegränsade tjänsteförhållandet är ett år. Personen kan högst två gånger anställas i ett nytt tjänsteförhållande för viss tid inom ett år efter att det första inleds. Sammanlagt får dessa anställningar inte överskrida ett år.

3.2.1 Arbetets art

Visstidsanställning kan motiveras med arbetets art till exempel

- när en tjänsteinnehavare anställs för att utföra ett förutbestämt, tidsbegränsat uppdrag (s.k. projekt) eller

- 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 41 §) 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 uppgifter 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
- familjeledighet
- studieledighet

- alterneringsledighet eller
- annan tjänstledighet.

En vikarie kan också anställas när en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare beviljas partiell förtida ålderspension.

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 semestervikariat för flera tjänsteinnehavare räcker det att man anger be- teckningarna 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. (Läs mer om be- hörighet i punkt 3.6.5 på sidan 28.)

Om organisationen inlett en förändringsprocess som kan innebära att behovet av personal om- värderas och man generellt redan fattat beslut om planeringen, beredningen eller genomföran- det av förändringarna när tjänsteinnehavaren anställs, kan detta ge anledning till tidsbegrän- sat tjänsteförhållande under den tid förändring- arna genomförs. Organisationsförändringar som påverkar personalens ställning betydligt förut- sätter samarbetsförfarande innan beslut om för- ändringarna fattas. Se punkt 10.4.2 på sidan 100 Samarbetsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker).

Till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan inte väljas en person som inte uppfyller be- hörighetsvillkoren för tjänsten med beaktande av eventuell speciallagstiftning, t.ex. lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården.

En sådan person kan ändå sköta en vakans tills tjänsten tillsätts med en sökande som uppfyller behörighetsvillkoren. Kommunen måste dock tillräckligt aktivt och med rimliga intervall ut- reda möjligheterna att få en behörig sökande till tjänsten (t.ex. 1–2 gånger om året, om inte de lo- kala förhållandena föranleder något annat).

Om besvär anförts över ett beslut om en tills- vidareanställning anställs personen i fråga i all- mänhet för att sköta tjänsten som vakant tjänst tills ärendet avgjorts genom en dom som vunnit laga kraft.

3.2.4 Annan jämförbar omständighet som förutsätter visstidsanställning

Andra orsaker till visstidsanställningar än de som uttryckligen 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 tidsbegränsningen inte motiveras på något annat sätt. I tjänsteförordnandet bör man då tydligt ange att orsaken till visstidsanställningen 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 tjänsteinnehavarens bestämmelser om visstidsanställningar. Till exempel väljer kommunfullmäktige enligt

41 § 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 behörighetsvillkoren 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 d § i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) föreskrivs att en person har rätt att ge yrkesundervisning om personen anställs som lärare på villkor att han eller hon inom tre år från det att anställningsförhållandet inleddes slutför de pedagogiska studierna för lärare.
- 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 uppgifterna (12 § i lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården 817/2015).
- Läkare som genomgår specialiseringsutbildning eller särskild allmänläkarutbildning

kan på grundval av arbetets art anställas i ett tidsbegränsat tjänsteförhållande för specialiseringstiden.

- 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 får 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 arbetsställe.

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 särskilt 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 en visstidsanställning har inte fastställts i lag. Det väsentliga är att det finns en godtagbar grund för tidsbegränsningen. Anställningens längd bestäms i varje enskilt fall enligt

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 återvänder 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 studieleddighet 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 finns det skäl att 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



TJÄNSTEINNEHAVARE INOM OLIKA SEKTORER

Avtalsområde	Andelen tjänsteinnehavare
AKTA	9 %
UKTA	97 %
Tekniska	36 %
Läkarna	92 %

Källa: Statistikcentralen oktober 2020

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 tjänsteförordnande eller ingå ett arbetsavtal. Ett tidsbegränsat tjänsteförordnande eller arbetsavtal förutsätter då att det finns 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 förvaltningsvistemål i förvaltningsdomstolen. Medan tjänsteförhållandet pågår har tjänsteinnehavaren också möjlighet att som förvaltningsvistemål få fastställt om det finns en lagenlig grund för tidsbegränsningen.

Även om förvaltningsdomstolen anser att det inte finns någon grund för visstidsanställning börjar tjänsteförhållandet inte gälla tills vidare (jfr arbetsavtalsförhållande som börjar gälla tills vidare om det inte finns någon grund för visstidsanställning).

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. Enligt huvudregeln tillämpas offentligt ansökningsförfarande. 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 i det allmänna datanätet och vid behov på något annat sätt som kommunen har beslutat (t.ex. tidningsannonser). Kommunen beslutar också vilken myndighet som fattar beslut om att ledigförklara en tjänst. Ansökningstiden ska vara minst 14 kalenderdagar från utannonseringen i det allmänna datanätet.

Kommunen beslutar vad som ska stå i platsannonseren, 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 platsannonseren stå att den som anställs är skyldig att visa ett straffregisterutdrag (se punkt 3.8 på sidan 32).

Utöver de egentliga behörighetsvillkoren kan man i annonsen 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 platsannonseren. Prövotid behandlas närmare i punkt 3.6.7 på sidan 31.

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 annonsen 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 begäran om omprövning 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 från tidigare anställningar eller ett utdrag ur matrikeln.

Sökanden ska uppfylla behörighetsvillkoren när ansökningstiden går ut (frånsett krav på 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.

När en tjänst tillsätts 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 punkt 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 92 § 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 begäran om omprövning 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 liggare 1772).

Ändring i ett beslut om tillsättande av en tjänst kan sökas genom omprövningsbegäran 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 om hur man begär omprövning eller en besvärсанvisning. Beslutet kan delges också elektroniskt om sökanden på förhand har gett sig 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 ska ett utdrag ur protokollet eller ett annat motsvarande tjänsteförordnande ges.

3.6.3 Sammandrag över sökandena

Det är bra att göra ett sammandrag som presenterar alla sökande och som 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 Meritjämförelse

Om en tjänst söks av både män och kvinnor ska arbetsgivaren göra en jämförelse av de sökandes meriter. (Läs mer om meritjämförelser i punkt 4.2.3 på sidan 38.)

Arbetsgivaren ska vid behov kunna visa att en meritjämförelse gjorts. Därför finns det skäl att göra jämförelsen skriftligt, trots att det inte förutsätts i lagen. (Se rättsfallet om meritjämförelse på sidan 29.)

3.6.5 Behörighetsvillkor

De allmänna utnämningsgrunderna 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 arbetsuppgifterna.

- Med beprövad medborgerlig dygd avses meriter som förvärvats i samband med allmänna medborgerliga aktiviteter och som har relevans för skötseln av tjänsten samt ett oklanderligt uppförande. Ordet medborgerlig har i detta sammanhang ingenting att göra med finskt medborgarskap.

Vid tolkningen av de allmänna utnämningssgrunderna ska bland annat tjänstens namn och uppgiftsområde beaktas.

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 lagstiftningen eller av kommunen. Bestämmelser om särskilda behörighetsvillkor för kommunala tjänsteinnehavare finns bland annat i 57 § i räddningslagen (379/2011), i 6 och 7 § i statsrådets förordning om räddningsväsendet (407/2011), i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) och i 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

RÄTTSFALL

MERITJÄMFÖRELSE

HFD 24.9.2013/3023

K:s stad använde vid rekrytering av personal ett elektroniskt system, med vars hjälp det var möjligt att söka anställning hos staden genom att fylla i en elektronisk blankett på stadens webbplats. Systemet producerade ett sammandrag över sökandena. Enligt staden var sammandraget sådant att sökandenas meriter kunde jämföras. Någon separat skriftlig jämförelse av sökandenas meriter hade inte gjorts.

Högsta förvaltningsdomstolen konstaterade att sammandraget över sökanden endast var ett hjälpmedel för beslutsfattaren och inte motsvarade en jämförelse av meriterna. Det beslut med vilket en av sökandena valts upphävdes dock inte på den grunden att beslutet hade fattats i felaktig ordning, trots att ingen uttrycklig skriftlig jämförelse av meriterna hade gjorts, eftersom det av handlingarna i ärendet framgick att staden vid valet av tjänsteinnehavaren under urvalsförandet de facto hade jämfört sökandena med varandra.

Se också HFD 2019:151/5791.

(bl.a. 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 anges 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 behörighetskrav än vad som förutsätts i lag eller förordning, men kan inte minska kraven.

3.6.6 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 valet vara villkorligt och fastställas först när utredningen visats. Vid behov kan den som villkorligt valts 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.

Huvudregeln är att en utredning om hälsotillstånd ska visas upp före valet. 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 anvisningar för sökande av ändring.

Arbetsgivaren står för de kostnader utredningen om hälsotillståndet medför. [Precisering av anvisningen om hälsokontroller](#) (punkt 3.6.6) finns på KT:s webbsidor.

Angående begäran om intyg över narkotikatest vid anställning, se punkt 4.8.4 på sidan 42.

3.6.7 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 vägra ta emot tjänsten.

- Prövotiden kan vara högst sex månader räknat från den dag då tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande som är kortare än ett år kan prövotiden vara 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 tjänsteinne-

havaren 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.
- Om en tjänsteinnehavare under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsoförmågan kan bero på till exempel sjukdom, arbetsolycka eller olycksfall på fritiden. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut skriftligt underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängs.

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan.

- Som grund räcker i princip att prövotiden åberopas, om grunderna behandlats tillräckligt i hörandet före hävningen. (Angående motivering, se HFD 2014:103)
- Hävningen får dock inte ske på diskriminerande eller i övrigt osakliga grunder.
- En saklig grund är till exempel att arbetsgivaren inte är nöjd med tjänsteinnehavarens arbetsresultat. ei ole tyytyväinen viranhaltijan työtuloksiin.

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. I

samband med hörandet kan arbetsgivaren redogöra för sina sakliga hävningsgrunder. Tjänsteinnehavaren har rätt att anlita ett biträde vid hörandet och ska 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. Den anställande myndigheten kan inte lagligt besluta att 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

- tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning
- namnet på den som utsetts till tjänsteförhållandet
- tjänsteförhållandets längd (visstids- eller tillsvidareanställning)
- grunden för visstidsanställning
- eventuell provotid
- när tjänsteutövningen inleds 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 när tjänsteförhållandet börjar).

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. (Angående intyg över narkotikatest, se punkt 4.8.4 på sidan 42.)

Om inga uppgifter om de hälsomässiga förutsättningarna är tillgängliga när en person anställs i ett tjänsteförhållande, ska anställningen vara villkorlig. (Angående utredning om hälsotillstånd, se punkt 3.6.6 på sidan 30.)

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 valts till en tjänst visar ett utdrag ur straffregistret innan tjänsteförordnandet ges eller tjänsteutövningen inleds, 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 mot barn, grovt brott mot liv 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 platsannonsen.

I personuppgifterna kan arbetsgivaren endast anteckna att utdraget har visats upp samt utdragets identifikationsuppgifter (personens namn och datum). Utdraget får inte kopieras. 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 utnämnts 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 det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (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 anställningsförhållande, utan rättigheterna fortsätter oförändrade.

Arbetsgivarens skyldigheter

4.1 Diskrimineringsförbud och likabehandling

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

KAPITEL 4

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER

Gällande bestämmelser

Allmän förpliktelse	KomTjL 11
Diskrimineringslagen (1325/2014)	
Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)	särskilt 8 §
Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsklimatet	KomTjL 13 §
Arbetarskydd	KomTjL 14 § Arbetarskyddslagen (738/2002)
Lönespecifikation	KomTjL 15 §, AKTA kap. II § 18 mom. 3
Mötesrätt	KomTjL 16 §
Ledighet för förtroendeuppdrag	KomTjL 16 a §, KomL 80 och 81 §
Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)	3–5 a §, 6–12 §
SamarbL	4 §
Den allmänna dataskyddsförordningen (679/2016)	Artikel 9

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 bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Principen förutsätter att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller tjänsteinnehavarna.

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

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

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 av kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang. Vidare ska arbetsgivaren främja jämställdhet i anställningsvillkoren, särskilt i fråga om lönen. Arbetsförhållandena ska utvecklas så att de lämpar sig lika väl för både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska sträva efter att göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa vikt vid arbetsarrangemangen. Arbetsgivaren ska också förebygga diskriminering på grund av kön.

I 6 a § i jämställdhetslagen föreskrivs att om antalet anställda hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor. Syftet med den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader på grund av kön mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete hos arbetsgivaren.

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden övervakar att jämställdhetslagen följs. Mer information finns på jämställdhetsombudsmannens webbplats www.tasa-arvo.fi.

I 7 § i jämställdhetslagen finns det ett allmänt förbud mot diskriminering och i 8 § finns det särskilda bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Dessutom finns det i 8 a § ett förbud som gäller motåtgärder av arbetsgivaren och i 8 d § en bestämmelse om arbetsgivarens ansvar för att åtgärda 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 §. Diskriminering enligt dessa bestämmelser kan föranleda sanktioner. Arbetsgivaren kan åläggas att betala en gottgörelse enligt jämställdhetslagen till den som utsatts för diskriminering. Gottgörelsens minimi- och maximibelopp indexjusteras genom en förordning av statsrådet. Maximibeloppet, som enbart gäller anställningssituationer, kan dock överskridas om det finns en grundad anledning. Utöver gottgörelsen kan också en ersättning enligt skadeståndslagen utdömas.

Gottgörelse ska yrkas genom talan inom två år från det diskrimineringsförbudet överträdde.

I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det att 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 mer meriterad än den som valts, om inte arbetsgivaren kan visa att valet gjorts av ett vägande och godtagbart skäl som har att göra med arbetets eller uppgiftens art eller att det baserat sig på någon annan godtagbar omständighet, inte på könet. De personer som jämförs med varandra ska alltså vara av olika kön.

Bestämmelsen begränsar arbetsgivarens prövningsrätt till exempel vid anställning. Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska genom en meritjämförelse visa att han eller hon är mera meriterad än den som blivit vald till arbetsuppgiften eller utbildningen. Arbetsgivaren kan tillbakavisa antagandet om diskriminering genom

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

I en meritjämförelse beaktas utbildning, arbetserfarenhet och sådana kunskaper och färdigheter som entydigt kan påvisas och som är till fördel i skötseln av arbetsuppgifterna. Om behörighetsvillkoret för en ledigförklarad befattning uppfylls, betraktas en högre utbildning inte nödvändigtvis som en extra merit. Yrkeserfarenhet som anknyter till den ledigförklarade befattningen, dvs. utövande av ett visst yrke, har ett högre värde än arbetserfarenhet i allmänhet som inte anknyter till arbetet i fråga. Skillnaderna i antalet arbetsår mellan de sökande innebär inte nödvändigtvis att den som arbetat längre anses vara mer meriterad. Arbetserfarenhetens värde kan också minska av att den består av korta perioder.

Den sökandes lämplighet för arbetsuppgifterna, personens arbetsförmåga och andra personliga egenskaper ingår inte i en meritjämförelse enligt jämställdhetslagen. Däremot kan de utgöra ett annat godtagbart skäl för arbetsgivaren att inte välja den sökande som enligt meritjämförelsen (utbildning och arbetserfarenhet) är mest meriterad. I meritjämförelsen bör meriterna bedömas i förhållande till arbetsuppgifterna och de kriterier som arbetsgivaren fastställt på förhand.

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 tjänsteförhållandet 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 det många exempel på besvär som grundar sig på brott mot jämställdhetslagen i anställningssituationer, t.ex. HFD:2013:46 liggare 976 och HFD:2020:10 liggare 481.

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 eller familjeansvar.

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 arbetet eller arbetsmetoderna ändras eller utvecklas. Detta kan bli aktuellt till exempel vid organisatoriska omställningar och vid omorganisering av arbetsuppgifterna och utveckling av arbetsmetoderna.

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.

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

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 arbetsgivaren förfogar över för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet 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 välgående arbetsrelaterade skäl vägra gå med på att tjänsteinnehavaren deltar i kommunala organs sammanträden.

När det gäller 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 underätta 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 skriftligt redogöra för 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 bestämmelserna om dataskydd 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 sökandes medgivande.

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

Om utlåtandet har getts muntligt till arbetsgivaren, ska den som testats få en utredning över innehållet i utlåtandet. Denna utredning kan också ges muntligt.

Utredningen ska vara begriplig för den som testats och av den ska framgå åtminstone syftet med testet, resultatet och de bedömningar som påverkat beslutsfattandet. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att uppgifter om utlåtandet ges.

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

Uppgifterna om en sökandes eller tjänsteinnehavarens tillförlitlighet kan gälla bland annat personkreditupplysningar för uppgifter där tjänsteinnehavaren har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när tjänsteförhållandet 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 insamling 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 betalning av 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 på sidan xx) finns särskilda bestämmelser om tjänsteinnehavares skyldighet att ge upplysningar om sin hälsa under tjänsteförhållandet. Arbetsgivaren ska utse personer som behandlar denna information eller fastställa i vilka arbetsuppgifter sådan information får behandlas. Dessa personer har tystnadsplikt som fortsätter även efter att anställningen upphört.

För utförande av kontroller och test som gäller en 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 både dem som söker och dem som redan har en tjänst. Tjänsteinnehavaren eller den som söker en tjänst 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 och hör därför till särskilda kategorier av person-

uppgifter enligt den allmänna dataskyddsförordningen. 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 skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter
- äventyra en företagshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av

- en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt eller
- öka risken för betydande miljöskador.

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 söker 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 eller vid beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande eko-

nomisk 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 barngruppens storlek, och förutsättningarna uppfylls därför vanligtvis inte.

Vidare har arbetsgivaren samma rätt om den arbetssökande 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. Även uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet kan då komma i fråga.

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 iaktas för att förhindra drog användning och för att hänvisa personer med drogproblem till vård. Innan antidrogprogrammet godkänns ska man genom samarbetsför-

farande 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 har i sitt betänkande ansett att antidrogprogrammet också bör omfattas 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.

4.8.5 Allmänna skyldigheter i fråga om integritetsskydd i arbetslivet

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

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i tjänsteförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder tjänsteinnehavarna eller med tjänsteuppgifternas särskilda natur.

Avvikelser från relevanskravet kan inte göras ens med tjänsteinnehavarens samtycke.

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

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

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

Mer information om integritetsskydd i arbetslivet: www.tietosuoja.fi

Tjänsteinnehavarens skyldigheter

5.1 Allmän bestämmelse

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

- 1) skyldighet att iaktta gällande bestämmelser och föreskrifter samt att följa order inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet
- 2) aktiv skyldighet att på tillbörligt sätt och utan dröjsmål sköta de uppgifter som hör till tjänsten
- 3) skyldighet att i sina uppgifter handla opartiskt och uppträda så som tjänsteinnehavarens ställning och uppgifter förutsätter.
- 4) Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån som det finns bestämmelser om i 40 kap. i strafflagen (39/1889).

5.2 Bisyssla och konkurrerande verksamhet

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett arbete eller ett uppdrag av bestående natur, som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig, samt yrke, näring eller 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 skötseln av uppgifterna 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 sina uppgifter eller äventyra förtroendet för att uppgifterna sköts opartiskt och inte heller i övrigt inverka menligt på skötseln av uppgifterna. (Se rättsfallet om meddelande om bisyssla på sidan 49.)

KAPITEL 5

TJÄNSTEINNEHAVARENS SKYLDIGHETER

Gällande bestämmelser

Tjänsteinnehavarens allmänna skyldigheter KomTjL 17 §

Bisyssla och konkurrerande verksamhet KomTjL 18 §

Lämnande av hälsoupplysningar KomTjL 19 §

5.2.3 Konkurrerande verksamhet

En tjänsteinnehavare får inte heller utöva en bishyssla 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. (Se HFD 28.5.2018/2540.)

5.3 Hälsoupplysningar under tjänsteförhållandet

En tjänsteinnehavare är skyldig att

- 1) på arbetsgivarens begäran ge sådana upplysningar 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. Hälsoupplysningarna 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 avstås från tjänsteutövningen eller rentav att tjänsteförhållandet upphävs, om de lagstadgade förutsättningarna uppfylls, se HFD 1.12.2006 liggare 3289.

Arbetsgivaren har inte rätt att få upplysningarna 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 ersättningsskyldighet 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 begäran om omprövning 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.

RÄTTSFALL

MEDDELANDE OM BISYSSLA HD 2019:53 liggare 1031

”Överläkaren A vid ett centralsjukhus hade ingått ett konsultavtal med två bolag och i enlighet med avtalen hade han bland annat utbildat läkare att använda en behandlingsmetod som bolagen hade utvecklat. Under avtalens giltighetstid hade A i sin tjänst förberett beslut som gällde anskaffningar av bolagens produkter till centralsjukhuset. Enligt åtalet hade A missbrukat sin tjänsteställning när han hade deltagit i beredningen av besluten utan att ha gjort en anmälan om bisyssla beträffande sina avtalsenliga uppdrag till sin arbetsgivare. A ansågs ha brutit mot sin tjänsteplikt då han hade underlåtit att göra en bisyssloanmälan. Underlåtelserna hade dock inte skett när A deltagit i beredningen av beslutsfattande på det sätt som avses i 40 kap. 7 § strafflagen. Åtalet för missbruk av tjänsteställning förkastades och A dömdes för brott mot tjänsteplikt.”

RÄTTSFALL

KONKURRERANDE VERKSAMHET HFD 14.8.1995 liggare 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 hälsocentralerna 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 avdelningsskötaren att inneha bisyssla. Den företagarkerksamhet som bedrevs av de övriga, med olika tjänstebeteckningar, skadade enligt HFD inte sjukvårdsdistriktets verksamhet och domstolen upphävde för deras del bisyssloförbudet.

Ansvar och sanktioner

6.1 Avstängning från tjänsteutövning

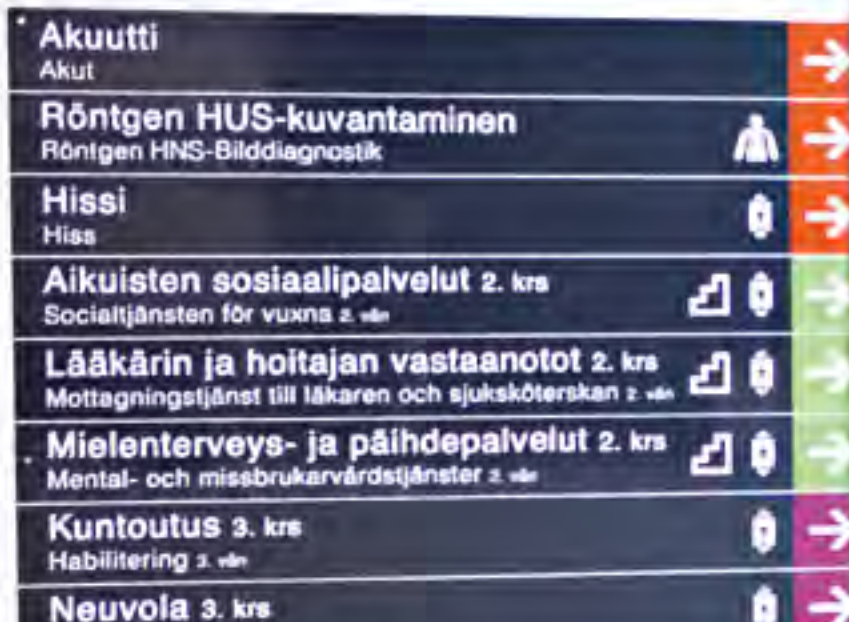
6.1.1 Grunder

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 tjänsteutövning 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 (se rättsfallet HFD 2020:2 på sidan 53).

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 hälsoupplisningarna till arbetsgivaren, trots att han eller hon är



KAPITEL 6

ANSVAR OCH SANKTIONER

Gällande bestämmelser

Avstängning från tjänsteutövning	KomTjL 47 §
Lön under avstängning från tjänsteutövning	AKTA kap. II § 21
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.

skyldig att göra det, kan arbetsgivaren ha grundad anledning att avstånga tjänsteinnehavaren från tjänsteutövningen (se punkt 5.3 på sidan 48).

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

Bestämmelser om innehållning av lön under avstängning från tjänsteutövning finns i AKTA. Huvudregeln är att lönen innehålls under avstängningen. Om orsaken till avstängningen 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. Se rättsfallet om avstängning från tjänsteutövning på sidan 53.

6.1.2 Förfarande

Beslut om avstängning från tjänsteutövningen fattas av kommunstyrelsen eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Beslut om avstängning av kommundirektören fattas

dock alltid av fullmäktige. Beslut om avstängning av andra tjänsteinnehavare än en ledande tjänsteinnehavare i en samkommun fattas av samkommunens styrelse eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Avstängningsbeslutet ska fattas utan dröjsmål.

6.1.2.1 Temporär avstängning

Avstängning från tjänsteutövning kräver i allmänhet ett snabbt beslut. Därför kan kommundirektören eller en annan ledande tjänsteinnehavare som anges i en instruktion fatta beslut om temporär avstängning av en tjänsteinnehavare från tjänsteutövningen. Fullmäktiges ordförande kan besluta om temporär avstängning av kommundirektören.

Beslut om temporär avstängning av den ledande (dvs. den högsta) tjänsteinnehavaren i en samkommun fattas av samkommunens högsta organ. Innan samkommunens högsta organ sammanträder kan organets ordförande temporärt besluta om avstängning av en ledande tjänsteinnehavare i samkommunen.

Beslut om temporär avstängning 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 temporär avstängning från tjänsteutövningen är en förberedande åtgärd inför det

RÄTTSFALL

AVSTÄNGNING FRÅN TJÄNSTEUTÖVNING

HFD 2020:2 liggare 124

X stad hade med stöd av 47 § 3 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare avstängt brandman A från tjänsteutövning eftersom han meddelats körförbud för viss tid och ett BC-klassens körkort var en förutsättning för utövande av tjänsten.

Enligt den utredning som erhållits i ärendet hade A meddelats körförbud efter att fyra gånger på två år fått ordningsböter för fortkörning. Trafikförseelserna hade skett under fritiden.

HFD konstaterade att då grunden för avstängningen från tjänsteutövning var 47 § 3 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare var det relevanta att bedöma om tjänsteinnehavaren var kapabel att sköta sina tjänsteuppgifter på ett behörigt sätt. Enligt förarbetena till bestämmelsen skulle, då orsaken till avstängningen var körförbud på viss tid, bedömas vilken betydelse kör-rätten hade för skötseln av tjänsten och arbetsgivarens möjligheter att omorganisera arbetet. Det var fråga om en helhetsbedömning där såväl arbetsgivarens skyldighet att trygga skötseln av tjänsteuppgifterna som tjänsteinnehavarens rättsskydd skulle beaktas.

HFD ansåg att staden inte i förevarande fall hade kunnat avstänga brandmannen från tjänsteutövning på grund av det tidsbundna körförbudet med stöd av 47 § 3 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Med beaktande av det tidsbundna körförbudets längd, orsakerna till det, utredningen om brandmannens arbetsuppgifter inklusive körturer samt att arbetsgivaren inte hade visat att man utrett möjligheterna till omorganisering av arbetsuppgifterna medan det korta körförbudet var i kraft, kunde A:s tidsbundna körförbud inte anses vara en grund för att han skulle anses oförmögen att sköta sina tjänsteuppgifter. Det att staden som särskilt behörighetsvillkor för tjänsten förutsatte ett BC-körkort hade inte betydelse i bedömningen. En tillfällig brist i uppfyllandet av denna särskilda behörighet kunde inte anses påverka A:s förmåga att fullgöra sitt arbete som brandman så att han under förevarande omständigheter skulle ha förlorat sin tjänstebehörighet.

slutliga beslutet om avstängning. Därför kan ändring inte sökas i ett beslut om temporär avstängning (se HFD 2009:54).

6.1.2.2 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 temporär avstängning kan arbetsgivaren också välja att höra tjänsteinnehavaren muntligt eller inte alls.

6.1.2.3 Ny bedömning

Det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövningen ska aktivt och på eget initiativ följa och pröva 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.

6.2 Skadeståndsskyldighet

Om en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning förorsakat en kollega 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, den skadelidandes behov 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 skäligt att sänka skadeståndsbeloppet.

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. (Se t.ex. HD 2019:53 och HD 2018:90.)

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.

Förändringar i tjänsteförhållandet

7.1 Ombildning till deltidsanställning

Deltidsanställning kan grunda sig på

- beslutet om inrättande av tjänsten 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 på sidan 69) eller
- ett ensidigt beslut av arbetsgivaren, vilket behandlas i detta kapitel.

7.1.1 Grund

Arbetsgivaren får med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till en deltidsanställning om det finns en grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (uppsägningsgrund, se punkt 10.2.3 på sidan 90).

7.1.2 Förfarande

■ Samarbetsförfarande

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera ombild-

ningar 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 ombildningen till deltidsanställning (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.

KAPITEL 7

FÖRÄNDRINGAR I TJÄNSTEFÖRHÅLLET

Gällande bestämmelser

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

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

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och ombildningar 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 ombildningarna till deltidsanställning 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 deltidsanställning gäller

färre än tio anställda eller det är fråga om en permittering på högst 90 dagar för minst tio anställda) eller

- sex veckor (uppsägning, ombildning till deltidsanställning eller permittering på mer än 90 dagar för minst tio anställda).

■ Övergång till deltid

En ombildning till deltidsanställning inverkar på tjänsteinnehavarens förmåner tidigast när lika lång tid som uppsägningstiden har förflutit efter att arbetsgivaren meddelade om ombildningen.

Beslut om ombildning 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

- i ett tjänsteförhållande med liknande uppgifter
 - 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 heltidstjänsten.

En deltidsanställd tjänsteinnehavare behöver alltså inte erbjudas ett annat tjänsteförhållande på deltid, och två eller flera deltidstjänster behöver inte heller slås ihop till en heltids-tjänst.

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 först i andra hand återanställa en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (se punkt 10.2.8 om återanställningsskyldighet på sidan 94).

7.2 Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten

Det väsentliga innehållet i tjänsteutövningsskyldigheten är att tjänsteinnehavaren ska utföra de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet och följa order som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda och övervaka arbetet. Arbetsgivaren beslutar ensidigt vilka uppgifter tjänsteinnehavaren har. Beslutet utfärdas 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 innebär. Ändringen kan bland annat gälla uppgifternas innehåll (fler/färre uppgifter) eller platsen för tjänsteutövningen. Utgångspunkten är att verksamheten och tjänsteuppgiften ska kunna anpassas till föränderliga situationer, behov och förhållanden 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 på sidan 90).

Bestämmelsen gäller inte ombildning till deltidсанställning (se punkt 7.1) och inte heller förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande (se punkt 7.3 på sidan 60).

■ **Beslutande myndighet**

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

RÄTTSFALL

ÄNDRING AV TJÄNSTEUTÖVNINGS- SKYLDIGHETEN

HFD 25.8.1999 liggare 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 förflyttningssbeslutet baserade sig inte på några sådana orsaker. HFD konstaterade att den behöriga myndigheten kan besluta att en tjänsteinnehavares tjänsteutövningsskyldighet ändras eller att tjänsteuppgifterna omorganiserar, 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 också HFD 2014:94.)

RÄTTSFALL

OM PERMANENT FÖRFLYTTNING TILL EN ANNAN TJÄNST

HFD 25.10.2002 liggare 2705

Stadsstyrelsen hade två gånger tillfälligt förflyttat tjänsteinnehavare X till andra tjänster. De tillfälliga förflyttningarna hade motiverats med kontinuerliga och olösta problem inom personalen. Senare förflyttade stadsstyrelsen tjänsteinnehavaren permanent till en annan tjänst med samma motivering som vid de tidigare tillfälliga förflyttningarna. 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.

■ 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. Samarbetsförfarandet kan kombineras med hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare. (Se rättsfallet om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten på sidan 59.)

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 offentligt ansökningsförfarande.

Bestämmelsen medför ingen skyldighet att förflytta en tjänsteinnehavare till en annan tjänst, men den ger möjlighet till det när förutsättningarna för förflyttning uppfylls och den behöriga kommunala myndigheten anser det vara ändamålsenligt i ett 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
- det finns en grundad anledning för förflyttningen

a) i anknytning 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.

■ 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 i så stor omfattning att tjänsten till innehåll och karaktär kan betraktas som ny, ska ärendet behandlas genom samarbetsförfarande

Samarbetsförfarandet kan kombineras med hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare. (Se rättsfallet om permanent förflyttning till en annan tjänst på sidan 59).

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 ett 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. Den tillfälliga förflyttningen förutsätter inte tjänsteinnehavarens samtycke, men det andra tjänsteförhållandet ska vara lämpligt för tjänsteinnehavaren. Med lämpligt tjänsteförhållande avses bland annat att tjänsteinnehavarens arbetsresor, bostadsförhållanden och familjeförhållanden beaktas vid beslutet om förflyttning. Om skötseln av uppgifterna förutsätter att för-

flyttningen 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 sagts om tjänsteförordnanden i punkt 3.7 på sidan 32.

■ 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 Tjänsteinnehavares 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, så att den del som överläts förblir oförändrad eller likartad

RÄTTSFALL

OM ÖVERLÅTELSE AV RÖRELSE

HD 2020:35 liggare 673

A som hade varit anställd i tjänsteförhållande hos det kommunala affärsverket X hade sagts upp och uppsägningstiden hade löpt ut. Affärsverkets personal hade i samband med överlåtelse av rörelsen 1.1.2014 övergått till anställning hos bolaget X Ab som hade grundats. Högsta förvaltningsdomstolen hade genom ett beslut som givits ungefär tre år senare ansett att uppsägningen hade varit ogrundad. Fråga om bedömning av huruvida ett arbetsavtalsförhållande hade uppkommit mellan A och X Ab räknat från 1.1.2014 och om A hade rätt att av bolaget få lön räknat från den tidpunkten.

HD 2018:64 liggare 1970

En stad och B rf hade avtalat om anordnande av eftermiddagsverksamhet för skolelever. A hade arbetat som handledare på en eftermiddagsklubb i anställning hos B rf. Efter att B rf hade avslutat verksamheten med eftermiddagsklubben hade staden avtalat med C rf om att anordna verksamheten och B rf hade sagt upp A:s arbetsavtal.

Högsta domstolen ansåg av de skäl som framgår av avgörandet att det var fråga om överlåtelse av rörelse och att C rf var skyldig att ersätta A för den ogrundade uppsägningen av arbetsavtalet. (Omröstn.) Se även HD 2018:65 (omröstn.) och HD 2018:66 (omröstn.).

HD 2002:54 liggare 1727

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

HD 2001:49 liggare 1021

A hade med stöd av ett hyreskontrakt bedrivit restaurangverksamhet i ett hotell som ägdes av X. Efter att A hade sagt upp hyreskontraktet ordnade X ett anbudsförfarande där både A och B lämnade in anbud. När hyreskontraktet mellan A

och X gick ut inledde B restaurangverksamhet med stöd av ett hyreskontrakt med X. Varken egendom eller anställda hade överförts från A till B. Fallet gällde överlåtelse av rörelse. (Omröstn.)

HD 2001:48 liggare 1020

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

HD 2001:44 liggare 848

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

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 överlåtits
- vilket värde den immateriella egendomen haft i överlåtelseögonblicket
- om största delen av personalen har anställts hos den nya verksamhetsutövaren
- om kunderna har överförts med verksamheten
- hur likadan verksamheten har varit före och efter överlåtelsen
- hur länge verksamheten eventuellt har varit avbruten.

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

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

I avvikelse från 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 servicestrukturreform (169/2007) som leder till att personalens arbetsgivare byts. I så fall behövs ingen särskild bedömning av huruvida det är fråga om överlåtelse av rörelse enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

7.4.2 Rättigheter och skyldigheter

De rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av existerande tjänsteförhållanden när en rörelse 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.

Överlåtelse av rörelse är inte i sig en laglig grund för uppsägning. Därmed kan förvärvaren inte enbart på grund av överlåtelsen säga upp överförda tjänsteinnehavare, utan uppsägning kräver normala lagstadgade förutsättningar för avslutande av ett anställningsförhållande.

Uppsägningar i samband med överlåtelse av rörelse kan basera sig på ekonomiska, tekniska eller organisatoriska faktorer som leder till förändringar i behovet av arbetskraft.

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 kollektivavtal som överlåtaren tillämpat på tjänsteinnehavarna så länge som avtalet är i kraft. Efter att de förflyttade tjänsteinnehavarnas kollektivavtal gått ut tillämpas det kollektivavtal som gäller för den övriga personalen hos förvärvaren.

Också ett lokalt kollektivavtal som överlåtaren tillämpat binder förvärvaren tills det upphör att gälla för att det varit tidsbegränsat eller för att det sägs upp.

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.

PREJUDIKAT AV HD I DECEMBER 2018

I december 2018 uttalade sig Högsta domstolen om överlåtelse av rörelse i tre prejudikat: 2018:64, 2018:65 och 2018:66 . Utifrån helhetsbedömningar av fakta om affärsverksamheterna och rörelserna ansåg Högsta domstolen att enheterna som 1) bedrev eftermiddagsverksamhet, 2) tillhandahöll serviceboende med heldygnsoomsorg och 3) erbjöd hemvårdstjänster för äldre förblev så likartade att det i vart och ett av fallen varit fråga om överlåtelse av rörelse. Besluten var omröstningsbeslut. Det var alltså fråga om fall där man frångått köp av tjänster och domstolen gjorde en helhetsbedömning av vart och ett av fallen ur perspektivet överlåtelse av rörelse.

Målet HFD 2018:64 refereras på sidan xx.

Tjänstledighet

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 studieledighet (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 kräver sjukledighet inte någon skriftlig ansökan.

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 beslutar arbetsgivaren enligt prövning 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 att tjänstledighet kan beviljas 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

KAPITEL 8

TJÄNSTLEDIGHET

Gällande bestämmelser

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

in en ledig dag och med 4–5 arbetsdagar tjänar in två.

Om en tjänsteinnehavare har uteblivit från tjänstetövningen 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 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 inte heller tjänsteinnehavaren ensidigt påverka tjänstledigheten efter att den beviljats.

Avbrytande eller återkallande av tjänstledighet på tjänsteinnehavarens begäran är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat bestäms i lag eller kollektivavtal. Tjänsteinnehavaren har rätt att avbryta sin tjänstledighet om det finns en oförutsägbar och grundad anledning.

Som en sådan oförutsägbar och grundad anledning betraktas i fråga om vårdledighet och parti-

ell vårdledighet att tjänsteinnehavaren blir moderskapsledig på grund av en ny graviditet (EGD C-116/06 samt TT 2015:139 och TT 2017:98). För att lön ska betalas under moderskapsledigheten förutsätts att tjänsteinnehavaren ansökt om ledighet enligt bestämmelserna i AKTA.

Studieledighet kan avbrytas under vissa förutsättningar som anges i lagen och förordningen om studieledighet.

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. Innan beslutet fattas ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

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 tjänstledigt 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 (lön under moderskapsledighet, faderskapsledighet och tillfällig vårdledighet).

Permittering

I denna handbok behandlas inte arbetslöshets-skydd i samband med permittering. För informa-tion om dessa frågor är det bäst att tjänsteinne-havaren vänder sig till sin arbetslöshetskassa, arbets- och näringsbyrån eller Folkpensions-anstalten.

9.1 Definition

Tjänsteförhållandet avbryts inte vid permitte-ring, men tjänsteutövningen och löneutbetal-ningen avbryts för viss tid eller tills vidare. Efter permitteringen fortsätter anställnings-förhållandet 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 tjänsteinnehavare vars tjänsteförhållanden före permitteringen har varat oavbrutet minst sex månader.

■ Permittering på heltid

Tjänsteutövningen och löneutbetalningen av-bryts helt för viss tid eller tills vidare.

■ Partiell permittering

Tjänsteinnehavaren övergår temporärt till för-kortad arbetstid, till exempel tre dagars arbets-vecka eller fem timmars arbetsdag.

9.2 Permittering som grundar sig på avtal

När arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren av-talar 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 på-går. Däremot kan arbetsgivaren och tjänsteinne-havaren till exempel inte avtala om att tjänste-innehavaren alltid är permitterad under en viss tid av året. Initiativet till avtalet måste komma från arbetsgivaren. Permitteringen ska ske på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Det att tjänsteinne-havaren själv önskar avbryta tjänsteutövningen under en viss tid av året är alltså inte en till-räcklig grund.

KAPITEL 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 §
Ordningföljden vid reducering av arbetskraften	AKTA kap. VIII § 1 mom. 3, § 4
Permitteringsbeslut och tid för meddelande om permittering	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 §

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 lagen om kommunala tjänsteinnehavare). Arbetsgivaren ska dessutom iaktta de förfaranden 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 hos ar-

betsgivaren. Om en heltidsanställd tjänsteinnehavare endast kan erbjudas deltidsarbete kan partiell permittering komma i fråga. Arbetsgivaren är inte enbart en bestämd 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 låta bli att tillsätta tjänsten, 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 iaktta

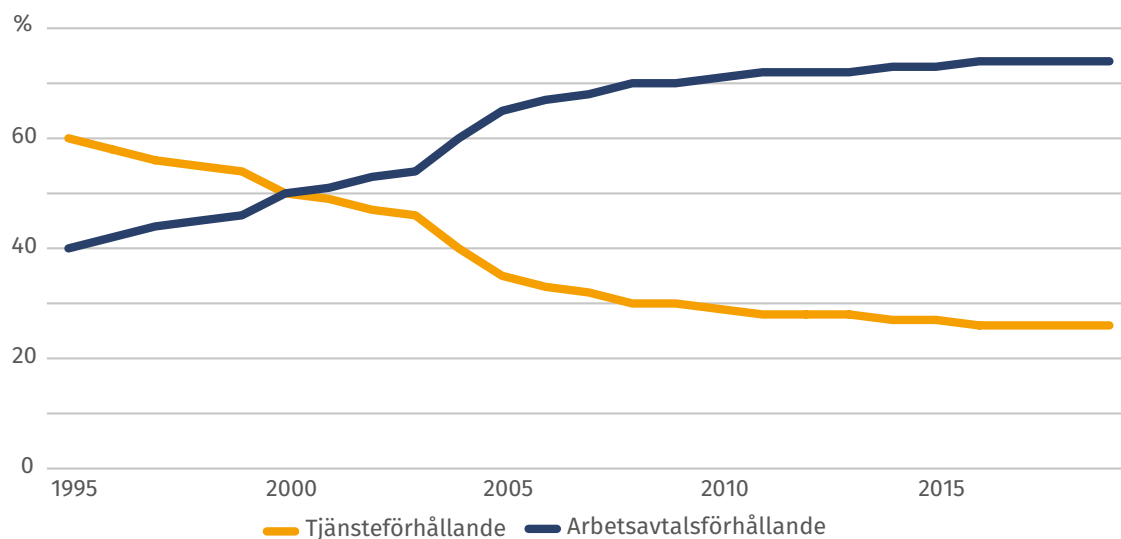
den bestämda ordningsföljden för reducering av arbetskraften (se punkt 9.3.6.2 på sidan 75) då beslut fattas om vem som ska erbjudas vikariatet.

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

- som arbetsgivaren känner till när permitteringsbeslutet utfärdas eller
- som uppkommer efter att permitteringsbeslutet utfärdats 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.

TJÄNSTEFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDEN I KOMMUNSEKTORN 1995–2019



Källa: Statistikcentralen

I början av 1970-talet var nästan tre fjärdedelar av den kommunala personalen anställd i tjänsteförhållande. Ändringar i lagstiftningen har bidragit till att tjänsteförhållandenas andel minskat. Enligt den kommunallag som trädde i kraft 1995 skulle tjänster inrättas endast för myndighetsuppgifter. År 2003 infördes en ändring enligt vilken tjänsteförhållande kan tillämpas endast i uppgifter där offentlig makt utövas.

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 iaktta skyldigheten att ordna utbildning enligt 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (se punkt 10.2.3.3 på sidan 91).

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 permitterings-situationer. 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 de återstående arbetsuppgifterna. (Se exemplet på sidan 77.)

9.3.5 Permitteringsens längd

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

9.3.6.1 Samarbetsförfarande

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

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 ombildningen 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 ombildning 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 ombildningar 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 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 deltidsanställning gäller

färre än tio anställda eller det är fråga om en permittering på högst 90 dagar för minst tio anställda) eller

- sex veckor (uppsägning, ombildning till deltidsanställning eller permittering på mer än 90 dagar för minst tio 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. Förtroendemannen 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 verksamhetsenheter, ska arbetsgivaren i mån av möjlighet iakttä 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 Permitteringsbeslut

Ett permitteringsbeslut ska delges en månad innan permitteringen börjar (i stället för tjänsteinnehavarens 14 dagar).

När en tjänsteinnehavare permitteras i flera perioder kan alla perioder man vet om ingå i samma permitteringsbeslut. Om grunden för permitteringen är att arbetet tillfälligt minskar är den sammanlagda maximitiden för de perioder som ingår i beslutet 90 dagar (jfr dock vad som sagts om permitteringens längd ovan).

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

Av beslutet ska framgå orsaken till permitteringen och permitteringens 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.

Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen.

9.3.7 Permitteringens 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 TT:2013-93 angående proportionen mellan arbetsdagar och lediga dagar under permittering.

Angående tidpunkten för permittering av lärare finns det särskilda bestämmelser i tillämpningsanvisningen 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 återgå till det arbete som tjänsteinnehavaren är permitterad från när permitteringen är slut.

9.3.10 Särskilda permitteringssituationer

■ **Permittering och tjänstledighet infaller samtidigt**

Om en permittering och en tjänstledighet infaller samtidigt, anses tjänsteutövningen vara av-

bruten av det skäl som börjat först. Tidpunkten då beslutet om permittering delges är då avgörande.(Se exemplet på sidan xx.)

■ **Permitteringen återkallas**

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt arbete hos arbetsgivaren, kan ett meddelande om återkallande ges innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet upphör då att gälla och permitteringar som eventuellt genomförs senare måste grunda sig på nya beslut.

■ **Permitteringen skjuts upp**

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår nytt tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan begynnelsetidpunkten för permitteringen skjutas upp. En permittering kan på denna grund senareläggas endast en gång utan att något nytt beslut om permittering och högst för den tid som det tillfälliga arbetet pågår. (Se exemplet på sidan 77.)

■ **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 permitteringsbeslut 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 klargöra hur länge det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

EXEMPEL

PERMITTERING AV FÖRTROENDEMAN

Förtroendeman Virtanen är avdelningsskötare på vårdavdelning 1 vid samkommunens central-sjukhus. 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.

EXEMPEL

PERMITTERING OCH TJÄNSTLEDIGHET INFALLER SAMTIDIGT

Ett beslut om en permittering som börjar 3.3 och slutar 7.3 har utfärdats 2.2. Enligt ett läkarintyg som tjänsteinnehavaren därefter 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 tjänsteinnehavaren fått del av permitteringsbeslutet, börjar permitteringen först när sjukledigheten är slut.

EXEMPEL

PERMITTERING SKJUTS UPP

Efter att arbetsgivaren 2.4 utfärdat ett beslut om permittering fr.o.m. 2.5 uppstår det, innan permitteringen börjar, nytt arbete för sju dagar. Arbetsgivaren kan utan att utfärda något nytt beslut om permittering skjuta upp begynnelsetidpunkten för permitteringen med sju dagar, dvs. till 9.5. Om arbetsgivaren har permitterat tjänsteinnehavaren för flera perioder och meddelat om alla perioderna i samma permitteringsbeslut, har arbetsgivaren rätt att flytta begynnelsetidpunkten för respektive period en gång.

Det som anges ovan gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren och utgör inte något ställningstagande till tolkningen av lagen om arbetslöshetskassor eller lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

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 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 iakttas 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 uppsägningstiden. Arbetsgivaren är ändå skyldig att betala ersättning för förlust av lön för uppsägningstiden eller av en del av lönen till en tjänsteinnehavare 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 uppsägningstiden 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 en begäran om omprövning 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. (Se HFD 2016:94.)

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 på sidan 105. Detta gäller dock inte den situation som beskrivs i punkt 9.5.

9.7 Meningskiljaktigheter

Om det uppstår meningskiljaktigheter om permitteringsgrunderna, ordningsföljden eller tiden för meddelande om permittering, avgörs frågan genom förhandlingsförfarande enligt kap. III i det kommunala huvudavtalet. Meningskiljaktigheter om samarbetsförfarande som gäller permittering avgörs i allmän domstol. Förvaltningsdomstolarna behandlar lagenligheten i permitteringar till den del som det anförts 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.

Tjänsteförhållandets upphörande

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 på sidan 24).
- 2) då det uppdrag för vilket tjänsteinnehavaren anställts är slutfört (visstidsanställning, se också punkt 3.5 på sidan 24).
- 3) för en vikarie som anställts för viss tid, oberoende av anställningstiden, när den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänsteutövning, 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 återgå till 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.

KAPITEL 10

TJÄNSTEFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE

Gällande bestämmelser

Tjänsteförhållandets upphörande utan uppsägning	KomTjL 34 §
Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren	KomTjL 35 §, KomL 43 §
Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren	KomTjL 36 §
Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker	KomTjL 37 §
Handlingsplan, sysselsättningsledighet	SamarbL 9 §, KomTjL 37 a §
Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen	KomTjL 37 b–37 c §
Samarbetsförfarande	SamarbL 4–9, 13 §
Särskilt uppsägningsskydd	KomTjL 38 §, AKTA kap. VIII § 7
Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	37 §
Tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningsskydd 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)	

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

- 5) då 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 på sidan 30).

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 på sidan 32).

- 6) vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern, om inte arbetsgivaren avtalar med tjänsteinnehavaren om att tjänsteförhållandet fortsätter för viss tid.

Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter. Tjänsteförhållandet upphör inte när tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern om arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren avtalar om att tjänsteförhållandet 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 av tjänsteförhållandet

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 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 ständigt eller ofta kommer för sent.

Andra möjliga uppsägningsgrunder är uppenbart slarv i arbetet, osakligt uppträdande eller underlåtenhet att följa order som arbetsgivaren gett inom ramen för sin rätt att leda och övervaka arbetet eller med stöd av andra befogenheter. 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 arbetstagare 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 problem 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 saklig 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.

Att tjänsteinnehavaren brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser 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 inte på det sätt som anges nedan kan erbjudas andra uppgifter.

Tjänsteinnehavarens arbetsförutsättningar kan försämrats på grund av förändringar i tjänsteinnehavarens fysiska, psykiska eller sociala arbets- och funktionsförmåga. Eftersom för-

sämrad 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

- 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

ETT TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE KAN UPPHÖRA GENOM

- upphörande utan uppsägning
- uppsägning
- hävning

FÖRBJUDNA UPPSÄGNINGSGRUNDER

- 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 samhällelig verksamhet eller föreningsverksamhet
- 4) anlitande av rättsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

RÄTTSFALL

OM UPPSÄGNING PÅ GRUND AV SJUKDOM

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.

Arbetsdomstolen TT 2002-47

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

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.

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 efter 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 samhällelig verksamhet 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 arbetsuppgifter kan förseelserna berättiga till uppsägning om förutsättningarna för uppsägning uppfylls, även om förseelserna är en följd av att medborgerliga friheter utövats.

4) Anlitande av rättsmedel 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, ger arbetsgivaren rätt 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 förfarandet vara och hur arbetsgivaren kommer att reagera om det 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.

Om en tjänsteinnehavare har getts en varning kan den åberopas som uppsägningsgrund om samma eller samma typ av överträdelse upprepas, förutsatt att det inte har gått så lång tid efter att var-

ningen 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 arbetsledningssyfte 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 överträdelse, 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 överträdelse 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 överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet. Tjänsteinnehavarens överträdelse 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.

RÄTTSFALL

UPPSÄGNING PÅ GRUND AV RELIGIÖS ÖVERTYGELSE

HFD 17.1.1970 liggare 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.

RÄTTSFALL

UPPSÄGNING

HFD 18.12.2000 liggare 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 fattats om att i stället för uppsägning ge rektorn en skriftlig varning syftat till att ge tjänsteinnehavaren en möjlighet att rätta till de fel tjänsteinnehavaren ansågs ha begått. Då uppsägningen blev aktuell redan vid höstterminens början efter den sommarledighet som inletts efter den skriftliga varningen ansåg HFD att tjänsteinnehavaren inte efter att varningen getts hade åsidosatt sina tjänsteplikter så att arbetsgivaren hade haft ett synnerligen vägande uppsägningskäl enligt 6 § i anställningstrygghetslagen.

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 uppsägningsförfarande på sidan xx). Samtidigt ska arbetsgivaren i regel utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att omplacera 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 hans eller hennes arbetsförutsättningar. 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 brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser i så obetydlig grad att det inte kan anses påverka det förtroende som utgör förutsättningen för en fortsättning av tjänsteförhållandet. Tjänsteinnehavaren ska ha den behörighet som förutsätts för den alternativa tjänsten eller tjänsteförhållandet.

Arbetsgivaren är dock inte skyldig att göra en sådan utredning som avses här, om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till 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 ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens förhållanden beaktas i sin helhet. Det innebär att man ska 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 överträdelsens 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 provningstiden när orsaken upphört. Tjänsteinnehavarens chef eller det kollegiala 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.

Varje brott mot tjänstelikerna ska specificeras (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 inte en 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 omorganiseringar 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 för 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 tjänsteutövningställe 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).

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". (Se HFD 2020:118.)

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 välgående 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 Graviditet, familjeledighet och uppsägning

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

Om 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 en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig

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 förtroendemanen 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 uppsägningskydd 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 förtroendemens 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 överläts. 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.

■ Tjänsteinnehavaren

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 under-

rättelsen. Denna specialbestämmelse om uppsägning tillämpas på både tillsvidareanställda och visstidsanställda tjänsteinnehavare.

Se punkt 7.4 om överlåtelse av rörelse på sidan 61.

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 varierar 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. Meddelandet om uppsägning ska ges till tjänsteinnehavaren personligen eller, om detta inte är möjligt, skickas per brev (KomTjL 43 §). Läs mer om förfarandet i punkt 10.4 på sidan 99.

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

SANKTION

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

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 gäller tills vidare eller 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 uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren.

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 tjänsteinnehavarens förpliktelser som följer av lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet ens för 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 sådant beteende under fritiden som är osakligt med tanke på tjänsteförhållandet utgöra en hävningsgrund. Hävningsgrunden kan uppfyllas till exempel 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 förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet.



RÄTTSFALL

HÄVNING AV TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE

HFD 24.11.2000 liggare 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.

För att ett brott mot eller åsidosättande av förpliktelser 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 arbetstagaren 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 giltigt skäl. En tjänsteinnehavares olovliga frånvaro från tjänsteutövningen bedöms enligt allmänna uppsägnings- eller hävningsgrunder.

■ **Vårdhänvisning**

Om kommunen har godkänt ett avtal om vårdhänvisning för anställda med alkohol- eller drogproblem, ska bestämmelserna i avtalet beaktas när det blir aktuellt att överväga uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet för en tjänsteinnehavare med missbruksproblem. Om det lokala avtalet förutsätter att tjänsteinnehavaren i ett sådant fall hänvisas till 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 Antidroprogram på sidan 44.)

Ett åsidosättande av eller brott mot tjänsteförhållandet 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

RÄTTSFALL

HÄVNINGSRÄTTEN FÖRFALLER

HFD 2003:15

Enligt 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet förföll rätten att häva ett tjänsteförhållande en vecka efter att den myndighet som beslutar om hävning hade fått kännedom om orsaken till hävningen. Arbetsgivaren måste emellertid påvisa att det fanns en sådan orsak att häva tjänsteförhållandet som krävs enligt lag. Hävningen av tjänsteförhållandet hade grundat sig på ett brott. Även om myndigheten som hade beslutat om hävningen hade kännedom om tjänsteinnehavarens förfarande redan när avstängning från tjänsteutövning framställdes, var tjänsteinnehavaren inte vid den tidpunkten dömd med domstolens beslut till straff för den gärning som var grund för hävningen. Under dessa betingelser hade myndigheten rätt att invänta tingsrättens dom, som var av betydelse för förutsättningarna för hävningen, innan den fattade sitt beslut om att häva tjänsteförhållandet.

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.

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 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 eller häver ett tjänsteförhållande ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen jämte motivering till att tjänsteförhållandet upphävs (vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ersätter samarbetsförfarande hörande enligt KomTjL). 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 förhandlingsskyldigheter

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 på sidan 100). 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 uppsäg-

ningar (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, utbildningen till deltidsanställning 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 uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (eller omvandling till deltidsanställning 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 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 deltidsanställning 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 deltidsanställning gäller färre än 10 anställda eller det är fråga om en permittering på högst 90 dagar för minst 10 anställda) eller
- 6 veckor (uppsägning, utbildning till deltidsanställning eller permittering på mer än 90 dagar för minst 10 anställda).

Vid uppsägning av minst tio anställda ska arbetsgivaren i början av samarbetsförbandet 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 samarbetsförbandet, förfarandena vid förhandlingarna och de handlingsprinciper som under samarbetsförbandet kommer att iaktas vid användningen av service enligt lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice och vid främjande av arbetsökande och utbildning.

Om samarbetsförbandet gäller färre än tio anställda, ska arbetsgivaren i samarbetsförbandet 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 Arbets- och näringsbyrån erbjuder.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela Arbets- och näringsbyrån 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 företagservice.

Samarbetsförfarandet ersätter hörande enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

10.4.3 En tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

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 företagservice, i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

Arbetsgivaren är skyldig att informera tjänsteinnehavaren om rätten till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice, om minst tio anställda sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

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 den i så god tid som möjligt och på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet. Sysselsättningsledigheten får inte orsaka betydande olägenhet för arbetsgivaren. En visstidsanställd har inte rätt till sysselsättningsledighet.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Arbetsgivaren och personalen får också avtala om att värdet på träningen eller utbildningen ska bestämmas på ett annat sätt.

Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Ett avtal som

ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla de tjänsteinnehavare som den som ingått avtalet anses företräda.

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. När anställningen upphör ska tjänsteinnehavaren dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen. Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet att ordna träning eller utbildning är skyldig att i engångsersättning betala tjänsteinnehavaren ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde. Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

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 107 § 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 prøvotid (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 näringsbyrån 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

begäran om omprövning eller besvär enligt kommunallagen. Meningskiljaktigheter som gäller samarbetsförfarande behandlas dock i allmänna domstolar.

En begäran om omprövning får framställas och kommunalbesvär anförs av den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet samt av vilken kommunmedlem som helst. Omprövning ska begäras inom 14 dagar och kommunalbesvär anförs inom 30 dagar från delfåendet av beslutet.

När en tjänsteinnehavare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker börjar tiden för begäran om omprövning dock löpa först efter att uppsägningstiden har 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.

Prövning av uppsägningsgrunderna förutsätter alltså ett särskilt yrkande vid domstolen (i praktiken av arbetsgivaren). Om domstolen då anser att arbetsgivaren har haft en lagstadgad uppsäg-

ningsgrund återställs inte tjänsteförhållandet. Tjänsteförhållandet anses då fortsätta tills tjänsteinnehavarens uppsägningstid gått ut (räknas från det ursprungliga hävningsbeslutet) och tjänsteinnehavaren har rätt att få lön för 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 en begäran om omprövning eller besvär. Tjänsteinnehavaren har då rätt att retroaktivt få de förlorade löneförmåner och andra förmåner som hör till anställningen (i fråga om semester se Arbetsdomstolens avgörande TT 2005:5)

■ **Uppsägnings- eller hävningsgrund saknas**
Kontinuitetsprincipen gäller om uppsägningen eller hävningen av tjänsteförhållandet enligt ett lagakraftvunnet beslut har skett utan en lagstadgad grund.

■ **S.k. formfel**
Tjänsteinnehavarens anställning fortsätter ändå inte nödvändigtvis, om beslutet om uppsägning eller hävning har upphävts till följd av en begäran om omprövning eller besvär av någon annan orsak än att det saknats en lagstadgad uppsägnings- 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 lagakraft-

vunnet beslut för att det inte har funnits någon lagstadgad uppsägnings- eller hävningsgrund.

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 overtids- 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 inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) samt dagpenning och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen som för motsvarande tid betalats till tjänsteinnehavaren. 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 samt arbetslöshetsdagpenningar, grunddagpenningar, arbetsmarknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar som anges ovan.

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

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till Sysselsättningsfonden betala 75 procent och till tjänsteinnehavarens arbetslöshetskassa 25 procent av den inkomstrelaterade dagpenning 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 Sysselsättningsfonden och arbetslöshetskassan.

■ **Garanterande av tjänsteinnehavarens pensionsförmåner**

När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner fastställs betraktas som löneinkomst inkomsten för ordinarie arbetstid, från vilken avdragits 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 löneinkomst som inverkar på pensionen i det kommunala pensionsystemet. Tjänsteinnehavaren får pension för dessa inkomster enligt det aktuella systemet.

Ovan nämnda dagpenningar eller arbetsmarknadsstöd beaktas däremot inte 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.

Preskription av lönefordran

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 löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Genom att framställa ett skriftligt yrkande avbryter tjänsteinne-

havaren 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.

KAPITEL 11

PRESKRIPTION AV LÖNEFORDRAN

Gällande bestämmelser

Preskription av lönefordran KomTjL 55 §

Återkrav av lön

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 utsökningbalken.

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 för att beloppet är obetydligt.

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.



KAPITEL 12

ÅTERKRAV AV LÖN
Gällande bestämmelser

Återkrav av lön

KomTjL 56 §

Utsökningsbalken

4 kap. 45–51 §

Arbetsintyg

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.

KAPITEL 13

ARBETSINTYG Gällande bestämmelser

Arbetsintyg

KomTjL 58 §

BILAGA

SKILLNADER MELLAN TJÄNSTE- OCH ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE (förenklad översikt)

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

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

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

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

Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas sisältää tietoa virkasuhteen käytöstä, virkasuhteen alkamisesta, päättymisestä ja lomauttamisesta sekä keskeisistä työnantajan ja viranhaltijan oikeuksista ja velvollisuuksista.



Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas
Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-789-6
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-790-2

kt.fi