

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a blurred, artistic photograph of green leaves and yellow-orange flowers, with a blue and white diagonal striped border on the right side.

KT

**Lokala avtal
i kommunsektorn**

Handbok för kommunala arbetsgivare

Lokala avtal i kommunsektorn

*KT Kommunarbetsgivarna
Helsingfors 2021*

KT Kommunarbetsgivarna

Femte reviderade upplagan
Nätpublikation ISBN 978-952-7465-05-9

Bilder:
Eeva Anundi

Försäljning i nätbokhandeln
linja.kt.fi

KT Kommunarbetsgivarna
Andra linjen 14
00530 HELSINGFORS
tfn 09 771 3000
kt.fi/sv

Många möjligheter till lokala avtal

Enligt det kommunala huvudavtalet kan ett lokalt kollektivavtal ingås om det finns en grundad anledning som baserar sig på lokala särförhållanden.

Genom ett lokalt kollektivavtal kan man avvika från ett riksomfattande kollektivavtal. Man får dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst ska betalas enligt AKTA och inte heller avvika från AKTA:s bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjuk- eller moderskapsledighetsförmåner. Bestämmelser om lokala avtal finns också i de övriga kommunala kollektivavtalen.

Denna handbok innehåller KT:s och de kommunala huvudavtalsorganisationernas gemensamma anvisningar om lokala avtal och de möjligheter avtalen ger (KT:s cirkulär 7/2016). I anvisningarna betonas möjligheten att avtala om en anpassning av anställningsvillkoren när arbetsgivaren har en svår ekonomisk situation. KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer anser det vara

viktigt att i en sådan situation främja lösningar som bygger på lokala avtal.

Målet med ett lokalt avtal är då att trygga arbetstillfällena. Parterna är eniga om att ett lokalt avtal bör gagna båda avtalsparterna.

Det lönar sig alltid att i samband med ett samarbetsförfarande även behandla möjligheten till ett lokalt avtal om anpassning av anställningsvillkoren som alternativ till att minska arbetskraften.

Enligt de gemensamma anvisningarna behöver ett lokalt avtal inget godkännande av löntagarorganisationens centrala beslutsorgan, utan de lokala parterna avgör själva om avtalet behövs eller inte. KT och huvudavtalsorganisationernas experter på central nivå stöder lokala avtal genom gemensam utbildning och gemensamma anvisningar.

Denna handbok gäller lokala avtal i kommuner och samkommuner. Handboken ersätter den tidigare upplagan från 2017.

KT Kommunarbetsgivarna

Innehåll

Många möjligheter till lokala avtal	3
1 Lokala avtal i kommuner och samkommuner	7
1.1 Begreppet lokala avtal.....	7
1.2 Anvisningar om främjande av lokala avtal.....	8
1.2.1 Främjande av lokala lösningar för arbetsgivare i en svår ekonomisk situation.....	8
1.2.2 Lokala avtal för att trygga kommunernas funktionsförmåga.....	8
1.2.3 Lokal bedömning av ändamålsenligheten.....	8
2 Olika sätt att ingå lokala avtal	9
2.1 Lokala kollektivavtal.....	9
2.2 Möjlighet till avvikande avtal enligt de riksomfattande kollektivavtalen.....	9
2.3 Bemyndigande.....	10
2.4 Lokala avtal om samarbete.....	11
3 Lokala kollektivavtal	12
3.1 Lokalt kollektivavtal eller annat arrangemang.....	12
3.2 Vad kan man avtala om lokalt?.....	12
3.2.1 Begränsande bestämmelser i de riksomfattande kollektivavtalen.....	13
3.2.2 Begränsande bestämmelser i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal.....	13
3.2.3 Begränsningar i annan lagstiftning.....	14
3.2.4 Frågor som inte uttryckligen regleras i de riksomfattande kollektivavtalen.....	14
3.3 Förhandlings- och avtalsparter.....	14
3.3.1 Kommuner och samkommuner.....	14
3.3.2 Tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationer.....	14
3.3.3 Jäv.....	16
3.4 Personal som omfattas av ett lokalt kollektivavtal.....	16
3.5 Schema för avtalsprocessen.....	17
3.6 Giltighetstiden för ett lokalt avtal och uppsägning av avtalet.....	18

3.7 Lokalt avtal som strider mot lag eller riksomfattande kollektivavtal	18
3.7.1 Lagstridiga bestämmelser i ett lokalt kollektivavtal	19
3.7.2 Avtalsbestämmelser som strider mot det kommunala huvudavtalet eller ett riksomfattande kollektivavtal	19
3.8 Tvister om lokala kollektivavtal	19
3.9 Checklista för lokala kollektivavtal	20
3.10 Information	21
3.11 Lokala kollektivavtal i kommunsektorn	22
4 Avtal om samarbete	23
4.1 Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare	23
4.2 Lokala avtal om arbetarskyddssamarbete	23
4.2.1 Tidsanvändning och ersättning för inkomstbortfall	24
4.3 Övriga avtal	24

BILAGOR

Bilaga 1	Lokala förhandlingar om prövningsbaserade frågor som anges i § 14 i det kommunala huvudavtalet	25
Bilaga 2	Bestämmelser i de kommunala kollektivavtalen som förutsätter lokala avtal eller samtycke av den anställda.	27
Bilaga 3	Vad kan man avtala om lokalt?	32
Bilaga 4	Jävsgrunder enligt förvaltningslagen	35
Bilaga 5	Mall för protokoll över lokala förhandlingar.	38
Bilaga 6	Disposition för ett lokalt kollektivavtal	38
Bilaga 7	Lokala förhandlingar för avgörande av meningsskiljaktigheter	39

FÖRKORTNINGAR I HANDBOKEN

FörvL	förvaltningslagen
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
KomTjKoll	lagen om kommunala tjänstekollektivavtal
KomArbKoll	lagen om kommunala arbetskollektivavtal
ArbTidsL	arbetstidslagen
ArbAvtL	arbetsavtalslagen
KomTjL	lagen om kommunala tjänsteinnehavare
AKTA	det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet
UKTA	det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal
LÄKTA	det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare
TIM-AKA	det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade
TS	det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal

Lokala avtal i kommuner och samkommuner

1.1 Begreppet lokala avtal

I kommunsektorn kommer man överens om löner, arbetstider och andra anställningsvillkor genom riksomfattande kollektivavtal. I de riksomfattande kollektivavtalen har man försökt beakta de kommunala arbetsgivarnas varierande behov och perspektiv, de olika avtalsparternas mål och det allmänna arbetsmarknadspolitiska läget.

Det finns ändå ett behov av lokala avtal eftersom kommunernas och samkommunernas ekonomiska situation, tjänsteproduktion och sätt att tillhandahålla service varierar så mycket att alla skillnader inte kan beaktas i de riksomfattande avtalen. KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer har utarbetat gemensamma anvisningar om främjande av lokala avtal (KT:s cirkulär 7/2016).

Med lokala avtal avser vi i denna handbok inte arbetsavtal som ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare och inte heller kollektivavtal som KT ingår för enskilda kommuner eller samkommuner.

Som lokala avtal räknas inte heller uppfyllande av skyldigheten att förhandla om vissa prövningsbaserade frågor enligt i § 14 i det kommunala huvudavtalet. Det är ändå den lokala arbetsgivaren som har beslutanderätt i dessa frågor. I bestämmelsen föreskrivs att innan den behöriga myndigheten i en kommun eller samkommun fattar beslut om sådana allmänna principer eller grunder som är väsentliga för de anställda och som gäller tillämpningen av prövningsbaserade bestämmelser i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, ska på begäran föras förhandlingar i frågan med representanter för de huvudavtalsorganisationer saken gäller. I dessa förhandlingar bör man försöka uppnå enighet, men det är arbetsgivaren som har beslutanderätt. (Bilaga 1 på sidan 25)

Med lokala avtal avses i denna handbok inte heller förhandlingar mellan arbetsgivaren och avtalsorganisationerna om fördelningen av lokala justeringspotter. Bestämmelser om dessa förhandlingar finns i underteckningsprotokollet till respektive kommunala kollektivavtal.

1.2 Anvisningar om främjande av lokala avtal

KT och de kommunala huvudavtalsorganisationerna har utarbetat ett gemensamt cirkulär (KT:s cirkulär 7/2016) om lokala avtal och möjligheterna att avtala om anställningsvillkor enligt lokala förhållanden. I de gemensamma anvisningarna betonas möjligheten att också avtala om anpassning av anställningsvillkoren när arbetsgivaren har en svår ekonomisk situation.

1.2.1 Främjande av lokala lösningar för arbetsgivare i en svår ekonomisk situation

Enligt de gemensamma anvisningarna anser KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer det vara viktigt att främja lösningar som bygger på lokala avtal också när arbetsgivaren befinner sig i en svår ekonomisk situation. Målet med ett lokalt avtal är då att trygga arbetstillfällena. Det är viktigt och motiverat med tanke på personalen att lokala avtal kan användas som alternativ till att arbetsgivaren ensidigt vidtar åtgärder för att minska arbetskraften, i de fall då arbetsgivaren måste inleda ett samarbetsförfarande på grund av en svår ekonomisk situation. I samband med ett samarbetsförfarande är det bra att som alternativ till minskning av arbetskraften också behandla möjligheten till ett lokalt avtal om anpassning av anställningsvillkoren.

Om man lyckas få till stånd ett lokalt kollektivavtal om sparåtgärder i kommunen eller sam-

kommunen, kan arbetsgivaren i gengäld för en viss tidsperiod förbinda sig att avstå från utbildning till deltidsanställning, permitteringar och uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

1.2.2 Lokala avtal för att trygga kommunernas funktionsförmåga

Säkerställandet av kommunorganisationernas funktionsförmåga utan att personalen blir belastad kan kräva åtgärder för att uppmuntra de anställda till flexibilitet inom gränserna för deras arbetsförmåga. Genom lokala avtal kan man också sträva efter att säkerställa kommunernas och samkommunernas förmåga att trygga sin serviceproduktion under alla förhållanden.

Lokalt kan man exempelvis avtala om följande:

- arbetstidsbanker
- flexibilitetselement i situationer där den anställdes arbetsinsats baserar sig på samtycke
- avtal om utryckningsarbete, övertidsarbete och beredskap.

1.2.3 Lokal bedömning av ändamålsenligheten

Enligt de gemensamma anvisningarna behöver ett lokalt kollektivavtal inget godkännande på förbunds nivå för att träda i kraft, utan de lokala parterna avgör om avtalet behövs eller inte. KT och huvudavtalsorganisationernas aktörer på central nivå stöder lokala avtal genom gemensam utbildning och gemensamma anvisningar.

Olika sätt att ingå lokala avtal

Begreppet lokala avtal kan uppfattas på många olika sätt i arbetslivet. Man kan avse avtal med en viss form som baserar sig på lagstiftning eller riksomfattande kollektivavtal, men ofta tänker man enbart på praktiska situationer där man på arbetsplatsen tillämpar gemensam praxis som man kommit överens om.

Enligt 19 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare kan KT och de berörda arbetstagarnas och tjänsteinnehavarnas riksomfattande föreningar genom avtal avvika från vissa bestämmelser i lagen. Sådana avtal har ändå inte ingåtts, och därför är det inte heller möjligt att ingå lokala avtal som avviker från bestämmelserna i den kommunala samarbetslagen.

I denna handbok behandlas de typer av lokala avtal som avses i de kommunala avtalsbestämmelserna och lagstiftningen.

Sådana är

- lokala kollektivavtal genom vilka man avviker från det riksomfattande kollektivavtalet
- ett avtal mellan den lokala arbetsgivaren och arbetstagen genom vilket man avviker från bestämmelserna i lagen eller det riksomfattande kollektivavtalet inom de

gränser som föreskrivs i bestämmelsen i fråga

- ett lokalt kollektivavtal som en enskild kommun eller samkommun ingår med stöd av ett bemyndigande från KT
- ett lokalt avtal i samband med samarbetsförfarande.

2.1 Lokala kollektivavtal

Frågor i anslutning till lokala kollektivavtal enligt § 13 i det kommunala huvudavtalet behandlas i kapitel 3 på sidan 12.

2.2 Möjlighet till avvikande avtal enligt de riksomfattande kollektivavtalen

I de riksomfattande kollektivavtalen ingår ett stort antal bestämmelser som tillåter avvikande lokala avtal om det som uttryckligen anges i bestämmelsen.

I sin enklaste form ger bestämmelsen arbetsgivaren möjlighet att avvika från huvudregeln i bestämmelsen om den anställde samtycker till det. Arbetsgivaren kan till exempel ge ersättning i form av ledighet som är kortare än en arbets-

dag också för annat än nattarbete, om den anställde går med på det (AKTA kap. III § 23 mom. 6), eller i stället för ersättning i form av ledighet betala penningersättning till en anställd som omfattas av arbetstidslagen när den anställde inte fått sin veckovila (AKTA kap. III § 24 mom. 4).

Av samma typ är bestämmelser som möjliggör avvikelser från huvudregeln i bestämmelserna i de riksomfattande kollektivavtalen när arbetsgivaren och den anställde kommer överens om det, till exempel överenskommelser om tidpunkten för semestern och hur den delas upp. (AKTA kap. IV § 7 och 8)

Lokala avtalsparter är i allmänhet arbetsgivaren och en enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Vissa bestämmelser förutsätter att arbetsgivaren och respektive avtalsorganisation, en underförening till den eller förtroendemannen står som avtalsparter.

En bestämmelse om rätt att avvika från huvudregeln i det riksomfattande kollektivavtalet kan också ha ett mer omfattande tillämpningsområde. Detta gäller till exempel § 3 i arbetstidskapitlet i AKTA, som gör det möjligt att avtala om en ordinarie arbetstid som avviker från arbetstidsbestämmelserna (arbetsgivaren och arbetstagaren kan bland annat avtala om en längre arbetsperiod än de som bestäms i arbetstidskapitlet).

En ändring i arbetstiden avtalas mellan arbetsgivaren och den anställde. Om det avvikande arbetstidsarrangemanget gäller minst fem anställda, ska arbetsgivaren avtala om arrange-

manget med förtroendemannen eller respektive avtalsorganisation.

Om det i en bestämmelse som möjliggör avvikelse från det riksomfattande kollektivavtalet inte nämns vem som är avtalspart ska det enligt § 13 mom. 2 i huvudavtalet föras förhandlingar och avtalas skriftligt om saken mellan den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen och de huvudavtalsorganisationer eller deras underföreningar vilkas medlemmar saken berör. Om det däremot i det riksomfattande kollektivavtalet har avtalats något annat om ingående av lokala avtal än vad som bestäms i § 13 i huvudavtalet, iakttas bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet och inte huvudavtalet.

I bilaga 2 på sidan 27 finns det en lista över bestämmelser i de riksomfattande kollektivavtalen vilka förutsätter samtycke eller överenskommelse.

2.3 Bemyndigande

KT kan bemyndiga en kommun eller samkommun att ingå ett tjänste- eller arbetskollektivavtal inom de gränser som KT ger. Ett sådant bemyndigande kan bara gälla frågor som man enligt lag kan komma överens om (se 3 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 2 § 2 och 3 mom. i lagen om kommunala arbetskollektivavtal).

Avtalsparter är kommunen eller samkommunen och en huvudavtalsorganisation eller under-

förening till denna. KT har ytterst sällan gett sådana bemyndiganden. Det har inte funnits något nämnvärt behov av sådana bemyndiganden efter att det kommunala huvudavtalet sedan år 1993 möjliggjort lokala kollektivavtal.

Ett bemyndigande skulle i praktiken gälla bara sådana avtalbara frågor som man inte kan ingå

lokala avtal om enligt huvudavtalet eller frågor där rätten att ingå lokala avtal har begränsats i det riksomfattande kollektivavtalet.

2.4 Lokala avtal om samarbete

Lokala avtal om samarbete beskrivs i kapitel 4 på sidan 23.



Lokala kollektivavtal

3.1 Lokalt kollektivavtal eller annat arrangemang

Innan förhandlingar om ett lokalt tjänste- eller arbetskollektivavtal inleds bör man fundera på följande frågor:

- Vad finns det för grundad anledning till att ingå ett lokalt kollektivavtal och vad vill man uppnå med avtalet?
- Kunde samma mål uppnås på något annat, enklare sätt
- Hör ärendet till de frågor arbetsgivaren ensidigt kan besluta om med stöd av sin rätt att leda och övervaka arbetet eller med stöd av någon bestämmelse i det riksomfattande kollektivavtalet?
- Är det eventuellt möjligt att ingå ett avtal direkt med den anställde eller med förtroendemannen?

3.2 Vad kan man avtala om lokalt?

Bestämmelser om lokala kollektivavtal finns i § 13 i det kommunala huvudavtalet (avtalet finns i slutet av AKTA-boken). Enligt mom. 1 kan man lokalt avtala om att avvika från bestämmelserna

i ett gällande riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal, om det finns en grundad anledning som baserar sig på lokala särförhållanden och om möjligheten att ingå lokala avtal inte särskilt har begränsats i ett riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Ett lokalt kollektivavtal som avviker från ett riksomfattande kollektivavtal kan ingås under följande förutsättningar:

- Det finns ett gällande riksomfattande kollektivavtal.
- Det gäller en fråga som man kan avtala om enligt 2 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 1 § i lagen om kommunala arbetskollektivavtal. (Se närmare nedan.)
- Det finns en bestämmelse om frågan i det gällande riksomfattande kollektivavtalet.
- Ingen lag innehåller förbud mot eller begränsar möjligheterna att ingå ett avvikande avtal.
- Rätten att ingå lokala avtal har inte uteslutits eller begränsats i det riksomfattande kollektivavtalet.
- De lokala särförhållandena ger en grundad anledning att ingå avvikande avtal.

3.2.1 Begränsande bestämmelser i de riksomfattande kollektivavtalen

Möjligheterna att ingå lokala avtal har begränsats genom följande i stort sett identiska bestämmelser:

- det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), kap. I § 4
- läkaravtalet (LÄKTA), allmänna delen § 26
- avtalet för teknisk personal (TS), § 5
- det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA), allmänna delen § 2
- det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA), allmänna delen § 2.
- Enligt dessa bestämmelser är det förbjudet att ingå lokala avtal om
- grundlön eller motsvarande som är lägre än den avtalade minimigrundlönen (AKTA)
- lägre grundlön än vad som anges i löneskalorna i löneklassificeringen (UKTA)
- lägre lön än den uppgiftsrelaterade minimilönen eller minimiinkomsten enligt avtalet (TS)
- lägre lön än grundtimlönegruppens lägsta grundtimlön eller om delackordslönesättningens struktur (TIM-AKA).

Genom ett lokalt avtal får man inte heller avvika från de riksomfattande kollektivavtalens bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd (undantag: inrättning som överförs på en annan huvudman) eller sjuk- och moderskapsledighetsfrånvaroer. Beträffande begränsande bestämmelser se också bilaga 2 på sidan 27 "Bestämmelser i de kommunala kollektivavtalen som förutsätter

lokala avtal eller samtycke av den anställde" och särskilt bilaga 3 på sidan 32 "Vad kan man avtala om lokalt?".

3.2.2 Begränsande bestämmelser i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal

Enligt 2 § 2 och 3 mom. i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal kan avtal inte ingås om

- verkens och inrättningarnas organisation och tjänsteapparat
- inrättande eller indragning av tjänster
- myndigheternas uppgifter
- intern arbetsfördelning
- arbetsmetoder
- arbetsledningen
- ett tjänsteförhållandes uppkomst eller upphörande, med undantag av uppsägnings- tider och uppsägningsgrunder
- utvidgning av lagstadgade grunder för uppsägning av ett tjänsteförhållande
- behörighetsvillkor för tjänster
- en tjänsteinnehavares skyldigheter
- disciplin
- pensioner
- hyra för tjänstebostäder
- användning av kommunens eller samkommunens egendom, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för en person som sköter uppgifter inom samarbetet mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavarna

Det är alltså inte möjligt att ingå lokala avtal med kollektivavtalsverkningar där man till exempel skulle komma överens om att arbetsgivaren inte drar in tjänster.

För arbetstagarnas del finns det inga motsvarande detaljerade begränsningar i lagen om kollektivavtal eller lagen om kommunala arbetskollektivavtal.

I praktiken är de frågor man kan avtala om genom tjänste- respektive arbetskollektivavtal i stort sett av samma slag, dvs. arbetsgivarna ingår inte heller arbetskollektivavtal till exempel om organisationsfrågor eller sådant som faller under arbetsledningsrätten eller som gäller anställning av nya arbetstagare.

3.2.3 Begränsningar i annan lagstiftning

Bestämmelser som begränsar avtalsfriheten finns också i annan lagstiftning, till exempel

- arbetsavtalslagen (55/2001): Alla bestämmelser, om det inte uttryckligen sägs i lagen att man kan avtala om avvikelser. I arbetsavtalslagen finns det då också en bestämmelse om avtalsnivån (t.ex. kollektivavtal som ingås av arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar > 13 kap. 7 § eller överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller möjlighet att avtala genom kollektivavtal > 2 kap. 13 § 1 mom. och 7 kap. 12 §)
- lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003)
- arbetstidslagen (872/2019): på samma sätt som i arbetsavtalslagen

3.2.4 Frågor som inte uttryckligen regleras i de riksomfattande kollektivavtalen

Lokala kollektivavtal enligt § 13 i huvudavtalet kan inte ingås om frågor som det inte finns

någon uttrycklig bestämmelse om i de riksomfattande kollektivavtalen.

Man kan inte ingå lokala avtal med kollektivavtalsverkningar om till exempel dygnsvila (utom för lantbruksavbytare, AKTA bilaga 13 § 3) eller om antalet nattskift i följd. Dessa frågor regleras inte i kollektivavtalen utan i arbetstidslagen.

I bilaga 3 i handboken finns en förteckning över vad man kan och inte kan ingå lokala avtal om.

3.3 Förhandlings- och avtalsparter

3.3.1 Kommuner och samkommuner

Avtalsförhandlingarna för kommunen/samkommunen sköts

- av personer som också annars förhandlar om anställningsfrågor eller som särskilt utsetts till förhandlare.
- I kommunen/samkommunen godkänns avtalet
- i allmänhet av styrelsen, om inte rätten att ingå avtal har delegerats till någon annan kommunal myndighet (se kommunallagen, 5 a § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 1 a § i lagen om kommunala arbetskollektivavtal)
- av kommunens/samkommunens fullmäktige då det är fråga om mer omfattande beslutanderätt i budgetfrågor.

3.3.2 Tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationer

Förhandlings- och avtalspart är en huvudavtalsorganisation eller dess registrerade underförening vars medlemmar ärendet gäller.

Med en underförening till en huvudavtalsorganisation avses en huvudavtalsorganisationens lokalförening, en riksomfattande underförening på förbunds nivå eller en registrerad lokalförening till sådana underföreningar. En huvudavtalsorganisationens talan kan även föras av organisationens huvudförtroendeman/förtroendeman.

Huvudavtalsorganisationerna är:

- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
- Offentliga sektorns union JAU rf
- Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Underföreningar till huvudavtalsorganisationerna är:

- huvudavtalsorganisationernas registrerade lokalföreningar
- riksomfattande underföreningar på förbunds nivå, bl.a.
 - Undervisningssektorns fackorganisation OAJ rf (FOSU rf)
 - Finlands Läkarförbund rf (FOSU rf)
 - Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf (JAU rf)
 - Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty rf (JAU rf)
 - Finlands Hälsovårdarförbund (FOSU rf)
 - SuPer rf (Sote rf)
 - Tehy rf (Sote rf)
 - Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry (Sote rf)
 - registrerade lokalföreningar under riksomfattande underföreningar på förbunds nivå, bl.a.

- SuPers fackavdelning i ... kommun/vid ... sjukhus

Ett lokalt kollektivavtal undertecknas av huvudavtalsorganisationen eller dess ovan nämnda registrerade underföreningar. De personer inom löntagarorganisationerna som också annars avtalar om anställningsvillkor för den personal de representerar har i allmänhet också rätt att förhandla om och underteckna lokala avtal med kommunen eller samkommunen. I oklara fall är det möjligt att förutsätta att underföreningen har ett uttryckligt bemyndigande av huvudavtalsorganisationen att ingå ett lokalt avtal. I normala fall behövs inget bemyndigande.

Den kommunala arbetsgivaren på lokal nivå avgör med vilka organisationer och på vilken nivå (huvudavtalsorganisation, förbund, fackavdelning i kommunen, samkommunen eller en mindre enhet) ett lokalt avtal ingås. Valet styrs av syftet med avtalet, dess innehåll och hurdan omfattning det ska ha i kommunen eller samkommunen.

Kommunen eller samkommunen kan inte ingå ett lokalt kollektivavtal med en enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare och knappast heller med en icke registrerad förening.

En registrerad förening kan ingå avtal bara för sina egna medlemmar. Om den/de organisationer som ingår avtalet inte representerar hela personalen i kommunen eller samkommunen tillämpas avtalet bara på avtalsorganisationens medlemmar (se punkt 3.4 på sidan 16 om till-

lämpning av avtal på icke fackansluten personal).

På medlemmarna i en huvudavtalsorganisation som står utanför det lokala avtalet tillämpas bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet.

Huvudavtalsorganisationen FOSU rf och dess riksomfattande förbund saknar i många fall registrerade lokalföreningar. Därför är det oftast FOSU:s förtroendemän som för FOSU:s talan och undertecknar lokala avtal för huvudavtalsorganisationens del.

Offentliga sektorns union representerar som huvudavtalsorganisation JHL och Jyty. JHL:s och Jytys representanter representerar ofta Offentliga sektorns union för sina egna medlemmars del.

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf representerar som huvudavtalsorganisation Tehy, SuPer och Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL

Bland fackorganisationernas underföreningar eller som separata föreningar kan det också finnas yrkesföreningar vars syfte enligt stadgarna inte är att sköta egentliga arbetsmarknadsärenden eller som har överlåtit denna intressebevakning till en annan förening inom huvudorganisationen (t.ex. Finlands sjuksköterskeförbund, Finska Tandläkarsällskapet och dess registrerade lokalföreningar). Med sådana renodlade yrkesföreningar är det inte möjligt att ingå bindande lokala kollektivavtal.

Syftet med bestämmelserna i huvudavtalet har varit att lokala avtal ska kunna förhandlas fram och ingås utan att det behövs ett särskilt godkännande på central nivå.

I förändringssituationer är det viktigt att se över förhandlingsparternas befogenheter. Till exempel vid överlåtelser av rörelse, bildande av samkommuner och ändringar i kommunindelningen är det viktigt att se över befogenheterna hos dem som representerar de anställda.

3.3.3 Jäv

Med jäv avses att en person eller en närstående till honom eller henne står i ett sådant förhållande till ett ärende eller parter i ärendet att det kan äventyra personens opartiskhet vid behandlingen av ärendet. Se bilaga 4 på sidan 35 om jäv för fullmäktigeledamöter och övriga kommunalt förtroendevalda och tjänsteinnehavare.

3.4 Personal som omfattas av ett lokalt kollektivavtal

Av ett lokalt avtal måste framgå vem avtalet gäller, dvs. om det gäller alla anställda i kommunen, vissa personalgrupper eller enskilda anställda. Det ska också framgå hur avtalet tillämpas på olika personalgrupper, vilka bestämmelser som gäller vilka grupper osv. Avtalet kan bara gälla medlemmar i de organisationer som ingått avtalet.

1. Om alla huvudavtalsorganisationer är avtalsparter tillämpas avtalet på alla anställda i kommunen eller samkommunen, också på icke fackanslutna, förutsatt att avtalet inte

innehåller någon uttrycklig tillämpningsbegränsning.

2. Om bara en del av huvudavtalsorganisationerna är avtalsparter tillämpas det bara på medlemmar i dessa organisationer.
3. För medlemmar i de organisationer som står utanför avtalet bestäms anställningsvillkoren enligt de riksomfattande avtalen.
4. Om endast lokalföreningar är avtalsparter tillämpas de ovan nämnda principerna på motsvarande sätt.

Enligt 5 § 5 mom. i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 4 § 2 mom. i lagen om kommunala arbetskollektivavtal ska kommunen eller samkommunen tillämpa ett lokalt avtal också på icke fackanslutna. Eftersom tillämpningsskyldigheten ingår i lagstiftningen finns det ingen orsak att skriva in en bestämmelse om tillämpning på icke fackanslutna i det lokala avtalet.

Om alla huvudavtalsorganisationer/lokala föreningar undertecknat avtalet, tillämpas det också på icke fackanslutna tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Om bara en del av huvudavtalsorganisationerna/de lokala föreningarna är avtalsparter, tillämpas avtalet på de personalgrupper som avtalsparterna representerar i kommunen och på de icke fackanslutna som jobbar i samma bransch.

3.5 Schema för avtalsprocessen

Processen för ett lokalt avtal framskrider vanligtvis på följande sätt:

FÖRBEREDANDE ÅTGÄRDER

- avtalets syften och verkningar på olika områden
- vilken personal som omfattas av avtalet
- vilka avtalsbestämmelser som ska ändras
- de ändrade avtalsbestämmelsernas verkningar på andra avtalsbestämmelser



FÖRHANDLINGAR

- kommunen eller samkommunen och
- den berörda organisationen / de berörda organisationerna (huvudavtalsorganisationen eller dess riksomfattande förbund eller en lokal underförening till dessa)



FÖRHANDLINGSRESULTAT

Behandling och godkännande av förhandlingsresultatet

- i kommunens eller samkommunens behöriga organ.
- eventuellt på motsvarande sätt i avtalsorganisationens behöriga organ



UNDERTECKNING



Avtalet träder i kraft när det undertecknats eller vid en tidpunkt som anges i avtalet.

3.6 Giltighetstiden för ett lokalt avtal och uppsägning av avtalet

Ett lokalt avtal kan ingås för viss tid eller tills vidare. Ett lokalt tidsbegränsat avtal löper ut vid den utsatta tiden utan att det sägs upp. Ett lokalt avtal som gäller tills vidare upphör däremot genom uppsägning.

Båda typerna av lokala avtal kan enligt det kommunala huvudavtalet sägas upp när som helst, så att det upphör tre månader efter att uppsägningen har meddelats de övriga parterna.

Lokala avtal har inga "efterverkningar"¹. När ett lokalt avtal upphör att gälla bestäms anställningsvillkoren genast till alla delar enligt det riksomfattande kollektivavtalet.

De tvingande bestämmelser i det riksomfattande kollektivavtalet som man avvikit från genom det lokala avtalet börjar alltså tillämpas igen och prövningsbaserade anställningsvillkor återgår till den form de hade innan det lokala avtalet ingicks, om inget annat följer av de tvingande bestämmelserna i det riksomfattande avtalet, till exempel för att bestämmelserna i det riksomfattande avtalet har ändrats under den tid det lokala avtalet tillämpades.

¹ De anställningsvillkor som anges i ett tjänstekollektivavtal iakttas efter att avtalet upphört tills ett nytt avtal har ingåtts och trätt i kraft, om man inte kommit överens om något annat i tjänstekollektivavtalet. Se också underteckningsprotokollet till AKTA.

I undantagsfall kan ett lokalt avtal förfalla av tvingande skäl. Det kan ske till exempel om det visar sig att förutsättningarna för att tillämpa avtalet inte längre uppfylls. I sådana fall finns det skäl för avtalsparterna att tillsammans skriftligt konstatera att avtalet förfallit och vilka åtgärder som krävs.

Oftast försöker man i sådana fall² få till stånd ett nytt lokalt kollektivavtal där också bestämmelser om förfall kan inkluderas. Eftersom ett lokalt avtal alltid kan sägas upp utan efterverkningar blir det i praktiken sällan aktuellt att avtalet förfaller.

3.7 Lokalt avtal som strider mot lag eller riksomfattande kollektivavtal

Utgångspunkten är att ett lokalt avtal iakttas som sådant. Om det lokala avtalet strider mot lagen eller ett riksomfattande kollektivavtal eller på något annat sätt är felaktigt, kan en avtalspart bestrida innehållet i avtalet. Det är också möjligt att lagenligheten hos avtalet blir föremål för prövning, till exempel genom att någon begär omprövning eller anför kommunalbesvär över kommunens beslut att godkänna avtalet. Ett felaktigt lokalt avtal kan dessutom leda till böter,

² Ett avtal kan enligt de allmänna avtalsrättsliga principerna förfalla till exempel om en avtalspart inte uppfyller de centrala villkoren i avtalet och avtalet därför inte rimligen kan anses binda den andra avtalsparten, eller om omständigheterna har förändrats väsentligt sedan avtalet ingicks. Vid bedömning av vad som är väsentligt och rimligt ska alla faktorer av betydelse beaktas, både villkor som inte uppfyllts och andra avtalsvillkor.

skadestånd eller straff³. Se också under-teckningsprotokollet till AKTA.

I dessa fall tillämpas inte det lokala avtalet till de delar det strider mot lagen eller det riks-omfattande avtalet. I stället iakttas bestämmelserna i det riksomfattande avtalet eller lagen. När det konstaterats att ett lokalt avtal strider mot lagen eller ett riksomfattande avtal bör avtalet ändras.

3.7.1 Lagstridiga bestämmelser i ett lokalt kollektivavtal

Om ett lokalt kollektivavtal har ingåtts i en fråga som man inte kan avtala om enligt kollektiv-avtalslagarna, är det lokala kollektivavtalets bestämmelser om denna fråga ogiltiga. Det finns fler frågor som kan avtalas genom arbetskollektivavtal än vad som kan avtalas genom tjänstekollektivavtal.

Ett tjänste- eller arbetskollektivavtal som helt eller delvis är olagligt kan ändå vara bindande för avtalsparterna i egenskap av något annat avtal, om det hör till arbetsgivarens kompetens att avtala om den aktuella frågan. Menings-skilj-

³ Enligt 20 § i lagen om kommunala tjänstekollektiv-avtal kan Arbetsdomstolen döma den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal och som bryter mot det eller bestämmelserna i lagen att betala plikt (böter). I 3 kap. i skadeståndslagen finns det bestämmelser om arbets-tagares och tjänsteinnehavares skadeståndsansvar för skador som förorsakas genom fel eller försummelse i arbetet/tjänsten. I 40 kap. i strafflagen (SL) finns det bestämmelser om tjänstebrott och brott som begåtts av en offentligt anställd. Aktuella bestämmelser kan vara t.ex. SL 40 kap. 7 § om missbruk av tjänsteställning eller SL 40 kap. 10 § om brott mot tjänsteplikt.

aktigheter om ett sådant avtal avgörs för tjänsteinnehavarnas del som förvaltnings-tvistemål och för arbetstagarnas del vid allmän domstol.

Om man genom ett lokalt avtal har avvikit från en tvingande bestämmelse i arbetslagstiftningen är det lokala avtalet till dessa delar ogiltigt direkt med stöd av lagen, och i stället för de ogiltiga avtalsbestämmelserna iakttas den tvingande lagstiftningen.

3.7.2 Avtalsbestämmelser som strider mot det kommunala huvudavtalet eller ett riksomfattande kollektivavtal

Om ett lokalt avtal ingåtts om en fråga som man enligt lagen kan avtala om, men som man enligt huvudavtalet eller ett riksomfattande kollektiv-avtal inte får ingå lokala avtal om, eller som man lokalt bara kan avtala om på ett visst sätt, strider det lokala avtalet mot huvudavtalet, mot det riksomfattande avtalet eller mot båda två. I sådana fall ska motsvarande bestämmelser i det riksomfattande avtalet iakttas.

3.8 Tvister om lokala kollektivavtal

Enligt tillämpningsanvisningen för § 13 mom. 4 i det kommunala huvudavtalet är avsikten att eventuella meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av ett lokalt avtal ska avgöras genom lokala förhandlingar mellan de lokala (avtals)parterna.

Om meningsskiljaktigheterna inte kan lösas genom lokala förhandlingar kan ärendet också be-

handlas vid centrala förhandlingar mellan KT och respektive huvudavtalsorganisation, i den ordning som anges i § 9–10 i huvudavtalet (se bilaga 5 Mall för protokoll över lokala förhandlingar på sidan 38 och bilaga 7 Lokala förhandlingar för avgörande av meningsskiljaktigheter på sidan 39).

I § 14 i huvudavtalet finns det en bestämmelse som gäller lokala förhandlingar om allmänna principer och grunder för tillämpningen av provningsbaserade bestämmelser i de riksomfattande kollektivavtalen. Enligt tillämpningsanvisningen för paragrafens 3 mom. kan en provningsbaserad fråga inte hänskjutas till centrala förhandlingar⁴ eller till behandling i Arbetsdomstolen.

Förhandlingsförfarandet enligt § 7–10 i huvudavtalet gäller bara meningsskiljaktigheter kring tolkningen eller tillämpningen av förpliktande (ovillkorliga) bestämmelser i de riksomfattande kollektivavtalen. Meningsskiljaktigheter som gäller provningsbaserade bestämmelser i ett kollektivavtal kan inte hänskjutas till centrala förhandlingar eller till behandling i Arbetsdomstolen⁴. Arbetsgivaren bestämmer i sista hand om tillämpningen av provningsbaserade bestämmelser.

⁴ I § 14 i det kommunala huvudavtalet finns det en bestämmelse som gäller lokala förhandlingar om allmänna principer och grunder för tillämpningen av provningsbaserade bestämmelser i de riksomfattande avtalen. Enligt tillämpningsanvisningen för paragrafens 3 mom. kan en provningsbaserad fråga inte hänskjutas till centrala förhandlingar eller till behandling i Arbetsdomstolen.

Meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av avtalen avgörs i första hand utgående från vad som varit avtalsparternas gemensamma avsikt (oberoende av den eventuella avtalstexten), och i andra hand utifrån formuleringarna i avtalet. Meningsskiljaktigheter kan naturligtvis också lösas genom överenskommelse.

Om det inte går att lösa meningsskiljaktigheterna lokalt, kan vardera parten säga upp avtalet med tre månaders uppsägningstid. När uppsägningstiden har löpt ut tillämpas det riksomfattande avtalet. Uppsägningsmöjligheten minskar behovet av att hänskjuta lokala meningsskiljaktigheter till centrala förhandlingar.

Också vid centrala förhandlingar löses meningsskiljaktigheter kring ett lokalt avtal på det ovan beskrivna sättet utgående från en utredning av parternas gemensamma avsikt eller utgående från formuleringarna i avtalet. Om meningsskiljaktigheterna kvarstår efter de centrala förhandlingarna kan ärendet hänskjutas till Arbetsdomstolen för avgörande.

3.9 Checklista för lokala kollektivavtal

Ett lokalt kollektivavtal bör gagna bägge parterna.

- Utgångspunkten för avtalsverksamhet, liksom för all annan arbetsgivarverksamhet, är principen om att hela personalen ska behandlas jämlikt.

- Förbered förhandlingarna omsorgsfullt. Överväg olika alternativ. Ställ upp klara mål. Ta reda på de förtroendevaldas och berörda grupperns åsikter.
- Informera personalen och de förtroendevalda både före och efter förhandlingarna och vid behov under förhandlingarnas gång (öppenhet, korrekt och tillräcklig information, orsaken till förhandlingarna, förhandlingsfrågor, mål och verkningar).
- Överväg noggrant vem och hur många som ska vara förhandlings- och avtalsparter (förhandlingarna ska till exempel föras i huvudavtalsorganisationernas "namn" om man vill ha ett så omfattande avtal som möjligt).
- Målen bör vara realistiska.
- Om förhandlingarna kör fast (för många svåra frågor på båda hållen), överväg då andra alternativ, dvs. möjligheter till ensidiga åtgärder av arbetsgivaren.
- Avtala enbart om frågor som det är tillåtet att ingå lokala avtal om.
- Fundera igenom om det behövs begränsningar av tillämpningsområdet (t.ex. avtalet tillämpas inte på.../avtalet tillämpas inte heller på...).
- Kontrollera speciellt de grupper som har egna riksomfattande sektorspecifika avtal (lärarna, läkarna, social- och hälsovårdspersonalen, de timavlönade och tekniska sektorn) eller egna avtalsbilagor (t.ex. familjedagvårdarna) så att man vet om det eventuellt behövs särskilda bestämmelser för dessa i det lokala avtalet. På det sättet undviker man till exempel att det uppstår oväntade tolkningsproblem eller att man blir tvungen att betala dessa grupper ersättningar som inte var avsedda i avtalet.
- Kontrollera vilka övriga bestämmelser i det riksomfattande avtalet som är kopplade till den aktuella frågan och beakta om och i vilka avseenden det är nödvändigt att avtala om tillämpningen av dessa. Ta också reda på vilka tvingande bestämmelser det finns i lagar och förordningar.
- Formulera det som avtalas så noggrant och entydigt som möjligt.
- Överväg behovet av eventuella förhandlingsklausuler och andra klausuler. En förhandlings- eller justeringsklausul kan tas in i avtalet till exempel i fråga om hur man går tillväga om de frågor det lokala avtalet gäller eller någon anknytande fråga senare tas upp i ett riksomfattande avtal.
- I ett avtal som ingås för att spara personalkostnader kan det vara motiverat att inkludera bestämmelser om uppsägning av avtalet under den pågående avtalsperioden (följder etc.).
- Bestämmelser om avtalsvite och liknande ska inte tas med i ett lokalt avtal. Eventuella sanktioner för avtalsbrott bestäms enligt huvudavtalet och kollektivavtalslagarna. Arbetsdomstolen kan utdöma böter också för överträdelse av lokala kollektivavtal.

3.10 Information

Det lönar sig att satsa på öppenhet kring de lokala avtalen och ge tillräckligt med information till personalen. På det sättet har de anställda möjlighet att förstå vikten av att ingå ett avtal och de blir mer motiverade att uppfylla målen

för avtalet. Av informationen ska åtminstone framgå:

- motiveringarna, alltså varför det är viktigt eller nödvändigt med ett lokalt avtal
- vilka anställda avtalet gäller
- hur avtalet påverkar anställningsvillkoren för anställda som omfattas av avtalet
- uppföljning av avtalets verkningar, dvs. hur målen för avtalet ser ut att uppfyllas och om man alltså uppnår önskat resultat med avtalet.

3.11 Lokala kollektivavtal i kommunsektorn

Lokala avtal ingås framför allt om tillämpningen av löne- och arbetstidsbestämmelser. Avtal om avvikande arbetstider syftar ofta till flexibilitet för båda parterna och arbete som löper smidigt.

I de riksomfattande avtalen finns det bestämmelser om arbetstidsbanker. En arbetstidsbank förutsätter att det ingås ett lokalt kollektivavtal, eftersom arrangemangen oftast kräver avvikelser från de riksomfattande kollektivavtalen, åtminstone till vissa delar. Anvisningar som godkänts av KT och de kommunala huvudavtalsorganisationerna har skickats till kommunerna och samkommunerna med KT:s cirkulär 6/2016.

Lokala kollektivavtal om senareläggning av betalningen av semesterpenningen har ingåtts till exempel i sparsyfte. Antalet förtroendemän, deras område och tidsanvändning är andra vanliga avtalsfrågor.

År 2016 utarbetade de kommunala avtalsparterna gemensamma anvisningar om främjande av lokala avtal i enlighet med konkurrenskraftsavtalet (KT:s cirkulär 7/2016).

Avtal om samarbete

4.1 Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

Med stöd av 19 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) har KT och de berörda riksomfattande löntagarorganisationerna rätt att genom avtal avvika från vissa bestämmelser i den kommunala samarbetslagen. Sådana avvikande riksomfattande avtal har inte ingåtts, och därför är det inte heller möjligt att ingå lokala avtal som avviker från bestämmelserna i samarbetslagen.

Kommuner och lokala avtalsorganisationer har ändå rätt att med stöd av 14 § i samarbetslagen avtala om ett samarbetsorgan som är gemensamt för flera kommuner. Avtalet ska ingås med representanter för samtliga kommuner och dessa kommuners personal.

Observera också att till exempel 13 § 3 och 4 mom. (fullgörande av samarbetskyldigheten vid minskning av arbetskraften), 16 § (justering och bestyrkande av protokollet), 20 § (befrielse från arbete och ersättning för personalens företrädare) i samarbetslagen innehåller särskilda bestämmelser om avtal.

Även om egentliga lokala avtal inte kan ingås, kan man vid behov lokalt bereda till exempel tillvägagångssätt i anknytning till samarbetsförfarandet och sträva efter att nå ett omfattande samförstånd om dessa spelregler, men det är inte motiverat att ingå något lokalt avtal om dem. Det kan gälla till exempel den praktiska organiseringen av samarbetet och närmare preciseringar av det direkta samarbetsförfarandet.

4.2 Lokala avtal om arbetarskyddssamarbete

Enligt 25 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), den så kallade tillsynslagen, avses med arbetsplats en med hänsyn till verksamhetens art och omfattning samt antalet arbetstagare på verksamhetsstället eller i verksamhetsenheten och med tanke på regionen och verksamheten ändamålsenlig helhet som bildas av ett eller flera verksamhetsställen eller verksamhetsenheter.

Med stöd av 23 § i tillsynslagen har parterna ingått ett kommunalt avtal om arbetarskyddssamarbete. Utgångspunkten i avtalet är att kommunen/samkommunen är en ovan avsedd arbets-

plats. Genom ett lokalt avtal kan man utöver arbetarskyddskommissionen eller ett annat representativt samarbetsorgan bilda samarbetsorgan eller samarbetsenheter på två eller tre nivåer för enskilda förvaltningar eller verksamhetsområden eller för ett verk, en inrättning eller någon annan ändamålsenlig helhet.

Enligt 29 § 1 mom. i tillsynslagen ska arbetstagarna på en arbetsplats med minst tio arbetstagare bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för fullmäktigen.

Personer i tjänstemannaställning har rätt att bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare till företrädare för sig. Med personer i tjänstemannaställning avses i det kommunala avtalet om arbetarskyddssamarbete anställda som har i främsta uppgift att leda och övervaka sina underordnades arbete och som inte deltar i deras arbete eller gör det endast tillfälligt. Före valet av arbetarskyddspersonal ska de anställda ha indelats i personal i arbetstagar- respektive tjänstemannaställning.

Lokalt kan man avtala om en kombination av arbetarskyddskommitté och samarbetsorgan, där de arbetarskyddsfullmäktiga är medlemmar.

Genom ett lokalt avtal kan man dessutom välja arbetarskyddsombud eller personer med motsvarande beteckning på enskilda arbetsställen eller arbetsenheter. Lokalt kan man också komma överens om att elever vid läroanstalter har rätt att välja en egen representant till arbetarskyddskommissionen som observerande medlem.

Det är också möjligt att avtala lokalt om att de uppgifter som hör till arbetarskyddschefen, som representerar den kommunala arbetsgivaren, sköts som samarbete mellan två eller flera kommunenheter genom ett gemensamt arrangemang med köpta tjänster.

De riksomfattande avtalsparternas gemensamma samarbetsgrupp för arbetarskyddet Tyry, som tillsatts i enlighet med § 11 i avtalet om arbetarskyddssamarbete, följer upp avtalet och ger utlåtanden om tolkningsfrågor.

4.2.1 Tidsanvändning och ersättning för inkomstbortfall

Enligt avtalet om befrielse och ersättning av inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktiga (KT:s cirkulär 32/2011) kommer man genom förhandlingar och avtal på lokal nivå överens om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning och verksamhetsområden för en mandatperiod åt gången, med beaktande av bestämmelserna i avtalet i fråga. Avtalet bör justeras om det sker väsentliga förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. kommunsammanslagning eller modellen med en ansvarig kommun).

4.3 Övriga avtal

Lokalt kan många frågor om resultat och arbetslivskvalitet behandlas i samråd, till exempel genomförande av lokala utvecklingsprojekt eller åtgärder som förbättrar välbefinnandet i arbetet. Det är fråga om viljeyttringar som betonar det ömsidiga förtroendet mellan avtalsparterna när det gäller att handskas med vissa frågor i arbetslivet.

BILAGA 1

Lokala förhandlingar om prövningsbaserade frågor som anges i § 14 i det kommunala huvudavtalet

Förfaranden

1. Kommunen/samkommunen och huvudavtalsorganisationerna kan lokalt avtala om förhandlingsförfarandet för prövningsbaserade anställningsvillkor i ett riksomfattande kollektivavtal i enlighet med § 13 i huvudavtalet.
2. Om parterna inte har avtalat om förhandlingsförfarandet på nämnda sätt är kommunen skyldig att iaktta det förhandlingsförfarande som föreskrivs i § 14 i huvudavtalet när det gäller prövningsbaserade frågor.

I bägge fallen hör beslutsrätten i prövningsbaserade frågor i sista hand till den behöriga kommunala myndigheten.

Förhandlingsskyldigheten enligt § 14 i huvudavtalet:

Förhandlingsparter:

Kommunen/samkommunen och huvudavtalsorganisationen/huvudavtalsorganisationerna.

Förhandlingsskyldighet:

På begäran.

Tidpunkt:

Innan kommunen eller samkommunen fattar beslut i den aktuella frågan.

Ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten

För personalen viktiga allmänna principer och grunder som gäller tillämpningen av prövningsbaserade bestämmelser i kollektivavtalet.

Förhandlingar enligt § 14 ska föras bland annat i följande fall:

- I kommunen/samkommunen har det beretts ett betydande principavgörande om tillämpningen av prövningsbaserade bestämmelser, såsom allmänna principer för beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet och för prövningsbaserade löner under tjänstledighet samt för beviljande av språktillägg, engångsarvoden eller rekryteringstillägg.
- Det är fråga om principer och grunder som ska iakttas vid lönejusteringar som gäller flera tjänsteinnehavar-/arbetstagargrupper, till exempel kostnadsramen och de verksamhetsenheter, uppgifter, tjänster och befattningar som arrangemanget gäller.

Även om tillämpningen eller användningen av bland annat individuella tillägg och resultatbonus, dvs. motivationshöjande lönelement som står till arbetsgivarnas förfogande, har lämnats utanför förhandlingsskyldigheten i enlighet med § 14 mom. 3, är det ändå ändamålsenligt att

i enlighet med § 14 förhandla om de allmänna principer som ska iakttas vid beviljandet av dessa, om de inte på något annat sätt behandlas tillsammans med personalen (§ 14, tillämpningsanvisningen). I AKTA finns det också särskilda bestämmelser om behandlingen av individuella tillägg och resultatbonus med personalen. De allmänna principerna för betalning av individuellt tillägg utreds tillsammans med personalen (AKTA, kap. II § 6). I bilaga 9 i AKTA finns det bestämmelser om personalens medverkan i beredningen av resultatbonus.

Förhandlingsskyldigheten gäller inte

- till exempel fastställande eller höjning av en enskild tjänsteinnehavares eller arbetstagares lön och inte heller lön för prövningsbaserad tjänstledighet m.m.
- frågor som inte är avtalbara.

Förhandlingsförfarande

Ett ärende behandlas i allmänhet avtalsområdesvis för huvudavtalsorganisationens hela medlemskår, inte separat för de olika personalgrupperna. Enighet bör eftersträvas för de allmänna principer och grunder som förhandlingarna gäller.

Protokoll

Ett protokoll ska upprättas om någon part kräver det. Av protokollet ska framgå parternas ståndpunkter med motiveringar.

Avslutande av förhandlingarna

Förhandlingar som slutar i meningsskiljaktigheter kan inte hänskjutas till centrala förhandlingar eller Arbetsdomstolen.

Sanktion

Om en kommun helt försummar förhandlingsskyldigheten enligt § 14, är det fråga om överträdelse av en kollektivavtalsbestämmelse. Avsiktlig överträdelse av avtalet kan leda till yrkande på böter.

BILAGA 2

Bestämmelser i de kommunala kollektivavtalen som förutsätter lokala avtal eller samtycke av den anställda

I förteckningen ingår också en del bestämmelser som förutsätter ett lokalt kollektivavtal. Detta nämns vid de aktuella bestämmelserna. Om avtalsparterna inte nämns i kollektivavtalsbestämmelsen iakttas § 13 mom. 2 i huvudavtalet i det lokala avtalsförfarandet (punkterna i fråga har markerats med en asterisk i förteckningen). **Förteckningen är inte uttömmande.**

AVTAL	AVTALSPUNKT	AVTALSPARTER OCH TYP AV AVTAL
AKTA		
Lokala avtal	Kap. I § 4	se huvudavtalet § 13
Lönesystem som bygger på arbetsvärdering	Kap. I § 4 mom. 2	* + bemyndigande av KT/ huvudavtalsorganisationerna
Varaktig omplacering av en arbetstagare	Kap. I § 10 mom. 2	samtycke av arbetstagaren (eller arbetsgivaren har en uppsägningsgrund)
Lönebetalning när en arbetstagares anställning upphör	Kap. II § 18 mom. 1 tillämpningsanvisningen grundar sig på ArbAvtL 2 kap. 14 §	arbetsgivaren och arbetstagaren
Avvikelse från bestämmelserna om ordinarie arbetstid • arbetstidsersättningar när en dag arbetas in	Kap. III § 3 mom. 1 Kap. III § 3 mom. 2	arbetsgivaren och den anställde; om minst 5 anställda berörs: arbetsgivaren och förtroendemannen/ resp. avtalsorganisation
Beredskapsskyldighet	Kap. III § 5 mom. 1–2, se även kap. III § 26 mom. 3	arbetsgivaren och den anställde (tjänsteinnehavare kan inte vägra nödvändig beredskap, ArbTidsL 4 §)
Arbetskiftets längd i periodarbete	Kap. III § 11 mom. 2	arbetsgivaren och resp. avtalsorganisation
Ersättning i ledig tid: tidpunkt och längd	Kap. III § 23 mom. 5 Kap. III § 23 mom. 6	arbetsgivaren och den anställde, med den anställdes samtycke
Veckovila i kontinuerligt skiftarbete	Kap. III § 24 mom. 2	samtycke av den anställde
Undantag från ledighet per vecka	Kap. III § 24 mom. 3 6 mån.	samtycke av den anställde beredskap under veckovila
Ersättning för veckovila i pengar	Kap. III § 24 mom. 4	samtycke av den anställde
Ändringar i arbetsskiftsförteckningen	Kap. III § 28 mom. 2	samtycke av den anställde

AVTAL	AVTALSPUNKT	AVTALSPARTER OCH TYP AV AVTAL
Arbetstidsbank	Kap. III § 30	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Överföring av semester till följande anställning	Kap. IV § 1 mom. 6	arbetsgivaren och den anställda
Bestämning av semestertidpunkten	Kap. IV § 7 mom. 1 och § 8	arbetsgivaren och den anställda
Längden på vintersemester utanför semesterperioden	Kap. IV § 7 mom. 3	arbetsgivaren och den anställda
Semester under faderskaps- och moderskapsledighet	Kap. IV § 7 mom. 5	samtycke av den anställda
Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningen	Kap. IV § 8	arbetsgivaren och den anställda
Meddelande om semestertidpunkten	Kap. IV § 7 mom. 1 och § 8, se kap. IV § 10 meddelande om semestertidpunkten, om arbetsgivaren bestämmer den	arbetsgivaren och den anställda
Beviljande av semester när arbetsoförmåga fortgår	Kap. IV § 11 mom. 3	arbetsgivaren och den anställda
Sparande av semester	kap. IV § 12	arbetsgivaren och den anställda
Utbytesledighet	Kap. IV § 19 mom. 2	arbetsgivaren och den anställda
Tidpunkten för betalning av semesterpenning	kap. IV § 20 mom. 2	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Lön under institutionsvård (missbruksproblem)	Kap. V § 2 mom. 8	arbetsgivaren och den anställda
Antalet huvudförtroendemen	Kap. VII § 3 mom. 1	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Förtroendemen: antal, uppgiftsfördelning osv.	Kap. VII § 3 mom. 2	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Förtroendemannaval	Kap. VII § 4 mom. 1	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Förflyttning av en förtroendeman till en befattning med lägre lön	Kap. VII § 7 mom. 2	samtycke av den anställda
Uppsägning av förtroendeman (individbaserad grund)	Kap. VII § 7 mom. 3 ArbAvtL 7 kap. 10 § 1 mom. KomTjL 8 § 2 mom.	samtycke av majoriteten av de anställda som förtroendemannen representerar

AVTAL	AVTALSPUNKT	AVTALSPARTER OCH TYP AV AVTAL
Förtroendemannens tidsanvändning	Kap. VII § 8 mom. 1	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Mottagningstimmar för lärare som är förtroendeman	Kap. VII § 8 mom. 3	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Minskning av undervisnings-skyldigheten	Kap. VII § 8 mom. 3	Fakturering
Betalning av förtroendemannaersättning till annan förtroendeman	Kap. VII § 10 mom. 3	lokalt avtal > arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
Uppsägningstider	Kap. VIII § 5 mom. 3 KomTjL 40 §	samtycke av den anställde
Flyttning av högst 18 dagar av en gårdskarls veckovila från höst-vinterperioden till vår-sommarperioden	Bilaga 11 § 5 mom. 1	samtycke av den anställde
Beredskapstid	Bilaga 11 § 8 mom. 2	arbetsgivaren och arbetstagaren
Veckoledighet för lantbruksavbytare	Bilaga 13 § 3 mom. 1	arbetsgivaren och avbytare
Längden på dygnsvila för lantbruksavbytare	Bilaga 13 § 3 mom. 3	arbetsgivaren och avbytare, om minst 5 anställda > förtroendemannen eller resp. avtalsorganisation
Beredskap för lantbruksavbytare	Bilaga 13 § 9, tillämpningsanvisningen	arbetsgivaren och avbytare
Överenskommelse om längden på paus mellan arbetspass vid tudelad arbetsdag för teknisk teaterpersonal	Bilaga 14 § 5	arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen eller underförening
TIM-AKA		
Lokala avtal	§ 2	
Avvikande arbetstidsarrangemang	§ 9 mom. 4	arbetsgivaren och arbetstagaren/ förtroendemannen
Arbetstidsarrangemang vid skiftarbete	§ 10 mom. 1	arbetsgivaren och den lokala fackföreningen
Fri beredskap	§ 11 mom. 1 och 2	arbetsgivaren och arbetstagaren/den lokala fackföreningen
Ackordslön	§ 32, bilaga 4	arbetsgivaren och den lokala fackföreningen
Löneperiod	§ 37	arbetsgivaren och den lokala fackföreningen

AVTAL	AVTALSPUNKT	AVTALSPARTER OCH TYP AV AVTAL
Arbetsresor inom den egna kommunen	§ 40	arbetsgivaren och den lokala fackföreningen
Semester överföring av förmåner till följande anställning beviljande, förläggning och meddelande om semestertidpunkten	§ 46 mom. 6 § 52 mom. 3, 5–9, 11	arbetsgivaren och arbetstagaren
sparande av semester	§ 53	arbetsgivaren och arbetstagaren
betalning av semesterlön utbyte av semesterlön mot ledighet	§ 55 mom. 8 § 55 mom. 9 och bilaga 6	arbetsgivaren och arbetstagaren
Institutionsvård för missbrukare	§ 61 mom. 6	arbetsgivaren och arbetstagaren
Förtroendemän: tillsättande, befrielse och ersättning för inkomstbortfall	§ 71 mom. 2–4	arbetsgivaren och den lokala fackföreningen
Lön för unga	§ 11 i undertecknings- protokollet	arbetsgivaren och den lokala fackföreningen
LÄKARAVTALET		
Lokala avtal	Kap. IV § 3 lokala avtal	Det kommunala huvudavtalet § 13
Byte av semesterpenningen mot ledighet	Kap. IV § 2 utbytesledighet	
Veckovila	Bilaga 5 § 3 mom. 4–6	arbetsgivaren med veterinärens samtycke
Överskridande av den maximala arbetstiden vid sjukhusjour	LÄKTA kap. III § 16 mom. 2	arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren
Lön för utomstående jourhavande veterinär	Bilaga 5 § 1 tillämpningsanvisningen punkt 5.3	arbetsgivaren och veterinär i arbetsavtalsförhållande
AVTALET FÖR TEKNISKA SEKTORN		
Lokala avtal	Kap. I § 5	§ 13 i det kommunala huvudavtalet eller specialbestämmelserna i TS eller AKTA
Ändring av tidigare anställningsvillkor för en tjänsteinnehavare	Kap. I § 6 mom. 1	med KT:s samtycke arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren, löneavtal för tjänsteinnehavaren
Försämring av villkor som är bättre än i arbetskollektivavtalet	Kap. I § 6 mom. 2	lokalt arbetskollektivavtal

AVTAL	AVTALSPUNKT	AVTALSPARTER OCH TYP AV AVTAL
Lokalt värderingssystem (allmänna principer) för bestämning av uppgiftsrelaterade löner	Kap. II § 7 mom. 1	Förhandlas inom TS-utvecklingsgruppen (arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna/lokalföreningarna)
Lokalt värderingssystem (allmänna principer) för bestämning av individuella tillägg	Kap. II § 7 mom. 1	Förhandlas inom TS-utvecklingsgruppen (arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna/lokalföreningarna)
Tiden mellan arbetspass	Bilaga 1 § 5 mom. 1	lokala avtal (huvudavtalet § 13 mom. 2)
Vissa arbetstidsersättningar som en fast post i en del av den uppgiftsrelaterade lönen	Bilaga 2, § 5	lokala avtal (huvudavtalet § 13 mom. 2)
Arbetsdygnets början i treskiftsarbete	Bilaga 2 § 7 tillämpningsanvisningen	lokala avtal (huvudavtalet § 13 mom. 2)
Hur arbetsskift växlar och avlöser varandra	Bilaga 4 § 2	lokala avtal (huvudavtalet § 13 mom. 2)
Tidpunkten för extra ledigheter	Bilaga 5 § 4 mom. 3	arbetsgivaren och den anställde (överenskommelse)
Ändringar i arbetsskiftförteckningen	Bilaga 5 § 10 mom. 1	samtycke av den anställde, om möjligt
Inledande av semestern först när det arbetsdygn som följer på ett nattskift börjar	Bilaga 5 § 12 mom. 3	arbetsgivaren och förtroendemannen (överenskommelse)
UKTA		
Lokala avtal och övriga begränsningar som gäller avtalets tillämpningsområde	Del A kap. I § 2	
Frågor som gäller tillämpning av arbetsvärdering	Del A kap. II § 6 mom. 3	arbetsgivaren och förtroendemannen
Övertim- och andra tilläggsarvoden	Del A kap. II § 29 mom. 3	arbetsgivaren och förtroendemannen
Längden på och förläggningen av arbetsdagarna samt längden på en undervisningstimme	Del A kap. III § 32 mom. 2	arbetsgivaren och förtroendemannen
Uppsägningstider	Del A kap. VIII § 58 mom. 4	arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren

BILAGA 3

Vad kan man avtala om lokalt?

Nedan finns en förteckning över vad man kan och inte kan ingå lokala avtal om i kommunerna och samkommunerna.

Lokala avtal kan basera sig på § 13 i huvudavtalet (lokalt kollektivavtal), specialbestämmelser i de riksomfattande kollektivavtalen (t.ex. AKTA kap. III § 3) eller ett särskilt bemyndigande från KT. Förteckningen anger exempel och är inte uttömmande.

LÖNEBESTÄMMELSER	
Man kan avtala om <ul style="list-style-type: none">• grundlönen, minst som grundlön enligt AKTA/LÄKTA• lön för anställda som står utanför lönesättningen• lön för praktikanter och personer i jämförbar ställning tills anställningsförhållandet hos kommunen eller samkommunen har varat i 3 månader• engångsarvode, språktillägg• lönebetalningstidpunkten (minst en gång per månad)• periodlön för timavlönade med varierande ordinarie arbetstid	Man kan inte avtala om <ul style="list-style-type: none">• lägre grundlön än den som avtalats i AKTA, AKTA kap. I § 4• lägre lön för en timavlönad än den lägsta avtalade grundtimlönen i grundtimlönegruppen (TIM-AKA § 2)• strukturen på delackordslönesättningen (TIM-AKA § 2, bilaga 4)
ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	
Man kan avtala om <ul style="list-style-type: none">• Ordinarie arbetstid som avviker från AKTA (avvikande arbetstid per dygn eller vecka eller avvikande utjämningsperiod; den genomsnittliga arbetstiden ska utjämnas i enlighet med AKTA inom högst ett år)• Ersättning för beredskap• Veckovila (begränsningar i arbetstidsdirektivet 2003/88/EG)• Dagliga vilotider (måltids- och kafferaster, får dock inte påverka längden på den ordinarie arbetstiden -> påverkas t.ex. om pauser räknas in i arbetstiden.)• Längden på ett arbetsskift (i periodarbete högst 15 tim., i annat arbete som omfattas av arbetstidslagen högst 13 timmar)• Ersättning (grunder och storlek) för obekväm arbetstid (mer-, övertids-, söndags-, lördags-, kvälls-, natt- och skiftarbete), helgaftonersättning och utryckningspenning• Tidpunkten för betalning av ersättningar	Man kan inte avtala om <ul style="list-style-type: none">• Den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd (utjämningsperiod max. ett år)• Den maximala arbetstiden (bestäms enl. ArbTidSL 18 §)• Ersättningen för utebliven veckovila• Dygnsvila (bestäms enl. ArbTidSL 25 §)• UKTA:s arbetstidsbestämmelser (bl.a. undervisningsskyldigheten och minskning av undervisningsskyldigheten, UKTA, del A, allmänna delen § 2)

ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • dagtraktamente • resekostnadsersättningar m.m. <p>Observera skattebestämmelserna.</p>	
ERSÄTTNING FÖR NATURAPRESTATIONER	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • måltidsersättningar <p>Observera skattebestämmelserna.</p>	
SEMESTERBESTÄMMELSERNA	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • överföring av semesterförmåner (ej semesterpenning) till följande anställningsförhållande (AKTA kap. IV § 1 mom. 6) • semesterperioden • sparande av semester • semesterlön (uträkning och betalning) • semesterersättning (uträkning och betalning) • semesterpenning (storlek och betalning) • avtal om byte av semesterpenning mot ledighet • ändring av betalningstidpunkten för semesterpenningen. <p>Observera ändå att arbetsgivaren och den anställde enligt AKTA kap. IV § 8 och TIM-AKA § 52 mom. 6–9 under pågående anställning kan komma överens om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt på ett sätt som avviker från bestämmelserna i kollektivavtalen.</p>	<p>Man kan inte avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • semesterns längd och vad som påverkar den (undantag vid överföring av en inrättning eller verksamhetsenhet, AKTA kap. I § 4)
BESTÄMMELSER OM ARBETS- OCH TJÄNSTLEDIGHET	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • lön under tillfällig vårdledighet • anställningen som huvudsyssla och längden på arbetsoförmåga som beror på förlossning vid tillämpning av lagen om studieledighet • lön under vissa arbets- och tjänstledigheter (AKTA kap. V § 12) 	<p>Man kan inte avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • förmåner i samband med sjuk- och moderskapsledigheter • familjeledigheter (arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/ arbetstagaren kan dock avtala om t.ex. antalet vårdledighetsperioder och längden på dem och om arrangemangen vid partiella vårdledigheter), ArbAvtL 4 kap. 3 och 4 § och KomTjL 29 §

FÖRTROENDEMÄN	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • tillsättande av förtroendemän (AKTA kap. VII § 3 och 13) • val och mandatperiod • tidsanvändning (AKTA kap. VII § 8 och 13) • förtroendemannens lön (samma begränsningar som ovan) • förtroendemannaersättning 	<p>Man kan inte avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • uppsägningsgrunder för förtroendemän (KomTjL 38 § 2 mom. och ArbAvtL 7 kap. 10 §)
BESTÄMMELSER OM PERMITTERINGAR	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • grunderna för permittering av tjänsteinnehavare, men med beaktande av begränsningarna i KomTjL, dvs. bara under tillfällig arbetsminskning (i de kommunala arbetskollektivavtalen finns inga bestämmelser om grunderna för permittering av arbetstagare, med undantag av AKTA kap. VIII § 7) • tidpunkten för meddelande om permittering och permitteringar som börjar/slutar på en ledig dag • uppskjutande av begynnelse tidpunkten för permittering • ordningsföljden vid minskning av arbetskraften 	<p>Man kan inte avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitteringsgrunder för arbetstagare. • Under en pågående anställning kan man ändå separat för varje permittering komma överens med tjänsteinnehavaren/ arbetstagaren om permittering av tjänsteinnehavaren resp. tidsbegränsad permittering av arbetstagaren, se dock ArbAvtL 5 kap. 2 § 3 mom. om permittering av en visstidsanställd arbetstagare.
BESTÄMMELSER OM UPSÄGNING	
<p>Man kan avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • ordningsföljden vid minskning av arbetskraften (arbetstagare) • uppsägningstider 	<p>Man kan inte avtala om</p> <ul style="list-style-type: none"> • uppsägningsgrunder för tjänsteinnehavare (KomTjKollL 2 § 3 mom. och KomTjL 35 och 37 §) • uppsägningsgrunder till nackdel för arbetstagaren (ArbAvtL 13 kap. 7 §)

BILAGA 4

Jävsgrunder enligt förvaltningslagen

Syftet med bestämmelserna om jäv är att trygga att ärenden behandlas opartiskt och att invånarna kan lita på att beslutsfattandet sker korrekt. Jäv innebär att en person har ett sådant förhållande till ett enskilt ärende eller till parterna att det kan äventyra personens opartiskhet när ärendet behandlas.

I fråga om jäv för kommunens tjänsteinnehavare och arbetstagare, andra förtroendevalda än fullmäktigeledamöter samt revisorer tillämpas jävsgrunderna enligt förvaltningslagen. En jävig person får inte delta i eller närvara vid behandlingen av ett ärende.

Behandlingsförbudet gäller samtliga åtgärder som på något sätt kan påverka innehållet i beslutet. Förbudet gäller inte rent tekniska åtgärder, till exempel diarieföring, renskrivning, kopiering osv. Däremot får en jävig person inte föra protokoll i ett organ. Närvaroförbud innebär att den som är jävig ska lämna sammanträdet innan behandlingen av ärendet inleds.

Det är möjligt att göra undantag från behandlings- och närvaroförbudet i ett brådskande ärende där jävet inte kan påverka avgörandet. Förutom att ärendet måste vara brådskande får det alltså inte innefatta prövningsrätt.

Enligt 28 § i förvaltningslagen är jävsgrunderna följande:

1) Partsjäv

Personen eller en närstående till honom eller henne är part.

2) Ombudsjäv

Personen eller en närstående till honom eller henne biträder eller företräder en part eller någon för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada.

3) Intressejäv

Avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för personen eller en i 2 mom. 1 punkten avsedd närstående till honom eller henne.

4) Anställnings- och uppdragsjäv

Personen står i anställningsförhållande eller i sådant uppdragsförhållande som har samband med det föreliggande ärendet till en part eller till någon för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada.

Enligt 97 § 3 mom. i kommunallagen (undantag anställningsjäv) gör ett anställningsförhållande till kommunen inte en person jävig i ett ärende där kommunen är part. Lagen förbjuder dock en person att ha två olika roller i behandlingen av ett ärende: om en förtroendevald på grundval av sitt anställningsförhållande har föredragit eller annars på motsvarande sätt handlagt ärendet, är han eller hon jävig att fatta beslut i ärendet.

5) Samfundsjäv

Personen eller en i 2 mom. 1 punkten avsedd närstående till honom eller henne är medlem av styrelsen, förvaltningsrådet eller något därmed jämförbart organ eller är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning i en sådan sammanslutning eller stiftelse eller sådant statligt affärsverk eller sådan statlig inrättning som är part eller för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada.

Enligt 97 § 4 mom. i kommunallagen (undantag från samfundsjäv) tillämpas inte samfundsjäv enligt förvaltningslagen på en förtroendevald, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare i kommunen även om personen innehar en sådan ställning som avses i momentet i ett kommunalt affärsverk eller en samkommun. Personen är dock jävig om kommunens intressen står i strid med affärsverkets eller samkommunens intressen eller om en opartisk behandling av saken förutsätter att personen inte deltar i behandlingen

6) Personen eller en i 2 mom. 1 punkten avsedd närstående till honom eller henne hör till direktionen för eller något annat därmed jämförbart organ i ett ämbetsverk eller en inrättning och det är fråga om ett ärende som sammanhänger med styrningen eller övervakningen av ämbetsverket eller inrättningen.
(Denna punkt gäller inte kommuner)

7) Jäv enligt generalklausulen

Tilltron till personens opartiskhet äventyras av något annat särskilt skäl.

Med närstående avses enligt 28 § 2 mom. i förvaltningslagen

1. tjänstemannens make/maka samt barn, barnbarn, syskon, föräldrar, far- och morföräldrar samt också den som på något annat sätt står tjänstemannen särskilt nära liksom även dessa personers makar,
2. tjänstemannens föräldrars syskon samt deras makar, tjänstemannens syskonbarn och tidigare make/maka till tjänstemannen samt
3. tjänstemannens makes/makas barn, barnbarn, syskon, föräldrar och far- och morföräldrar samt också dessa personers makar och tjänstemannens makes/makas syskonbarn.

Som närstående anses också motsvarande halvsläkting. Med makar avses äkta makar, personer som lever under äktenskapsliknande förhållanden och personer som lever i registrerat partnerskap (FörVL 28 § 3 mom.).

En tjänsteinnehavare som i egenskap av arbetsgivarrepresentant har i uppgift att bereda eller föredra personalärenden (t.ex. kommundirektören eller personalchefen), är normalt inte jävig att bereda beslut eller utföra andra åtgärder som berör personalen, även om tjänsteinnehavaren också själv berörs av åtgärderna. En tjänsteinnehavare kan också ansvara för att organets beslut verkställs. I ett sådant fall kan det också bli fråga om jäv, om ärendet gäller en mindre grupp personer.

Tillämpningen av ombudsjäv för huvudförtroendemän och förtroendemän för en fackorganisation bedöms från fall till fall. Ombudsjävet begränsar sig i allmänhet till det ärende där huvudförtroendemannen/förtroendemannen har företrätt eller bistått personalen.⁵

Jävsgrunder för fullmäktigeledamöter i kommunallagen

De jävsgrunder som enligt 97 § 1 mom. i kommunallagen gäller fullmäktigeledamöter vid fullmäktiges sammanträden är mindre strikta än de jävsgrunder som gäller övriga förtroendevalda. En fullmäktigeledamot är jävig endast i ett ärende som gäller ledamoten personligen eller

5

HFD 1982 II 24 *Den kommunala tjänstemannaföreningens huvudförtroendeman hade vid de lokala förhandlingarna föreslagit att lönen för två kommunala tjänsteinnehavare skulle justeras. Han ansågs jävig att delta i behandlingen av löneärendet i kommunstyrelsen.*

HFD 1986 II 33 *Kommunstyrelsen hade beslutat bjuda kommunkansliets personal på gratis kaffe eller te utan kaffebröd. Förmänen ansågs vara så obetydlig att en kommunstyrelseledamot som jämte sin hustru arbetade på kommunkansliet inte var jävig att delta i behandlingen av ärendet.*

HFD 6.9.1994 liggare 3928 *Kommunstyrelsen hade godkänt ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal mellan kommunen och vissa organisationer. Avtalet gällde med vissa undantag samtliga tjänsteinnehavare och arbetstagare som hörde till nämnda organisationer och dessutom tillämpades avtalet också på icke-fackanslutna personal. Avtalet var avsett att förverkliga riksomfattande spårsmål i fråga om löneutgifter. Med hänsyn till avtalets tillämpningsområde och innehåll ansågs det inte medföra sådan synnerlig nytta eller skada för enskilda personer som var anställda av kommunen att dessa eller deras nära släktingar skulle ha varit jäviga vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen.*

HFD 1.5.1995 liggare 2380 *Kommundirektören i egenskap av föredragande i kommunstyrelsen och en kommun-*

någon som är närstående till honom eller henne enligt 28 § 2 och 3 mom. i förvaltningslagen.

En fullmäktigeledamot är inte jävig om beslutet gäller hela kommunens personal generellt, även om ledamoten själv eller en närstående till honom eller henne är anställd av kommunen eller samkommunen. Ledamoten kan alltså vara med och besluta till exempel att kommunen ska godkänna ett lokalt kollektivavtal som gäller hela personalen. Om ett beslut om kommunens personal endast gäller en mindre grupp tjänsteinnehavare eller arbetstagare anses fullmäktigeledamoten vara jävig om ledamoten eller hans eller hennes närstående hör till denna grupp.

styrelseledamot var jäviga att behandla ett ärende som gällde permittering av en del av kommunens personal eftersom permitteringen också gällde kommundirektörens maka och kommunstyrelseledamoten. De kommunstyrelseledamöter vars makar omfattades av ett tidigare lokalt sparavtal och därmed inte berördes av permitteringen var inte jäviga att besluta om permittering för annan personal.

HFD 22.5.1995 liggare 2274 *Vid de förhandlingar som hade föregått ett beslut om indragning av kommunala tjänster hade personalföreningens huvudförtroendeman inte på det sätt som avsågs i 10 § 1 mom. 3 punkten i lagen om förvaltningsförfarande varit ombud för de tjänsteinnehavare som var medlemmar av föreningen, och därför var han inte som ledamot i kommunstyrelsen jävig att delta i behandlingen av det ärende som gällde indragningen av tjänsterna.*

HFD 25.6.1996 liggare 2138 *Kommundirektören var jävig att bereda och föredra ett förslag som getts av en arbetsgrupp och som innebar att antalet tjänsteinnehavare skulle minskas med 15. I förslaget ingick att kommundirektörens hustru skulle flyttas från kontoret till biblioteket. Frågan huruvida arbetsgruppens förslag skulle antas utan ändringar eller om i förslaget skulle göras ändringar bl.a. när det gällde de tjänster som skulle dras in ansågs medföra synnerlig nytta eller skada för kommundirektörens hustru.*

BILAGA 5

Mall för protokoll över lokala förhandlingar

Rubrik

Lokala förhandlingar

Ärende

Föremålet för meningskiljaktigheten (tillräckligt exakt)

Grund

Kollektivavtalsbestämmelse som förhandlingarna gäller

Tid och plats (alla förhandlingar)

Deltagare (alla förhandlingar)

Namn, ställning, företrädare för vem

Ordförande och sekreterare

(alla förhandlingar)

Förhandlingarnas utgång

- a) parterna var eniga
- b) parterna var inte eniga, till vilka delar, parternas ståndpunkter med motiveringar

Protokolljustering

hur och av vem

Bifogade handlingar

- 1) begäran om lokala förhandlingar
- 2) begärda tilläggsutredningar etc.

BILAGA 6

Disposition för ett lokalt kollektivavtal

- § **AVTALETS SYFTE**
Grundad anledning som beror på lokala särförhållanden.
- § **TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH BEGRÄNSNINGAR**
På vem avtalet tillämpas respektive inte tillämpas (begränsningar).
Kan också formuleras på följande sätt:
- § **FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR TILLÄMPNING AV AVTALET**
Grundad anledning som beror på lokala särförhållanden.
- § **AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE**
På vem avtalet tillämpas respektive inte tillämpas.
- §-§ **I FRÅGA OM BESTÄMMELSERNA I § __ I (det riksomfattande kollektivavtalets namn) HAR FÖLJANDE AVVIKELSER AVTALATS LOKALT:**
- § **EVENTUELLA FÖRHANDLINGS-KLAUSULER M.M.**
- § **AVTALETS GILTIGHETSTID**
Utsatt tid/tills vidare.
- § **DATUM OCH UNDERSKRIFTER**

BILAGA 7

Lokala förhandlingar för avgörande av meningsskiljaktigheter

1) Direkta förhandlingar

Muntlig eller skriftlig begäran. Förhandlingarna ska föras omedelbart, inga tidsfrister. Arbetsgivarens representant, i allmänhet den berörda chefen, och tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i fråga eller förtroendemannen. Formfria förhandlingar som det är bra att upprätta till exempel en promemoria över.

2) Lokala förhandlingar

I § 7–10 i det kommunala huvudavtalet finns det bestämmelser om förhandlingsförfarande för avgörande av meningsskiljaktigheter kring tolkningen och tillämpningen av förpliktande bestämmelser i kollektivavtalen. Endast sådana förhandlingar kallas lokala förhandlingar.

Begäran om förhandlingar ska lämnas in skriftligt och de ärenden man vill förhandla om ska framgå. Förhandlingarna ska inledas inom tre veckor från det begäran om förhandlingar lämnats in, men parterna kan också komma överens om en längre tid. Arbetsgivaren uppger tiden och platsen för förhandlingarna.

Arbetsgivaren representeras i allmänhet av kontaktpersonen för KT eller någon annan person till vars uppgifter hör personalfrågor och den berörda avtalsorganisationen eller dess registrerade underförening representeras i allmänhet av förtroendemannen.

När den behöriga kommunala myndigheten (t.ex. styrelsen eller en nämnd) har godkänt förhandlingsresultatet är kommunen/samkommunen bunden av det.

Över de lokala förhandlingarna upprättas ett protokoll som justeras och undertecknas på det sätt som parterna kommer överens om. Av protokollet ska det framgå specifikt vad meningsskiljaktigheten gäller (en avtalsbestämmelse/tillämpningsanvisning, felaktig tillämpning eller felaktigt förfarande, vem saken gäller) och parternas ståndpunkter med motiveringar. Handlingar m.m. som påverkar saken och som parterna åberopar bifogas.

Förhandlingarna ska föras och avslutas utan oskäligt dröjsmål. Förhandlingarna anses vara avslutade den dag då förhandlingsparterna gemensamt har konstaterat detta (skäl att anteckna detta i protokollet), när protokollet har justerats på överenskommet sätt (justeringsdagen ska antecknas i protokollet) eller när någondera av parterna skriftligt har meddelat att den anser förhandlingarna vara avslutade. I protokollet bör också antecknas om parterna varit eniga eller oeniga (helt eller till vissa delar) om resultatet av förhandlingarna.

3) Centrala förhandlingar

Förhandlingarna förs mellan KT och den berörda kommunala huvudavtalsorganisationen.

KT sörjer för att ett förhandlingsprotokoll upprättas enligt de principer som angetts ovan.

4) Behandling vid Arbetsdomstolen

I sista hand avgörs ärendet som käromål i Arbetsdomstolen. Preskriptionstiden för lönefordran bestäms för arbetstagares del enligt 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen (2 eller 5 år) och för tjänsteinnehavares del enligt 55 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (3 + innevarande år).

5) Rättsverkningar

Ett enhälligt centralt förhandlingsresultat binder KT och huvudavtalsorganisationen samt kommunen/samkommunen och en underförening till huvudavtalsorganisationen, och det iakttas som ett kollektivavtal.

Arbetsdomstolens dom är slutgiltig och binder alla parter i tvisten, men den binder i praktiken också andra huvudavtalsorganisationer i likadana ärenden, eftersom Arbetsdomstolen inte utan grund ändrar den ståndpunkt domstolen tidigare intagit i ett likadant ärende (tolkningsprincipen etc.).

För avsiktliga överträdelser av kollektivavtalsbestämmelser kan Arbetsdomstolen utdöma böter.

När domstolen överväger böternas storlek beaktas bland annat skadans omfattning, graden av skuld, den eventuella anledning till överträdelserna som den andra parten gett och kommunens/samkommunens eller organisationens storlek.

Eventuella löneförmåner och andra förmåner som grundar sig på lokala eller centrala förhandlingar eller Arbetsdomstolens dom ges retroaktivt från den tidpunkt då det felaktiga förfarandet började. Arbetstagare ges dock löne- o.d. förmåner för högst för två eller fem år i enlighet med 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen och tjänsteinnehavare för det innevarande och de tre föregående åren i enlighet med 55 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

6) Tidsfrister

Vid uträkningen av de tidsfrister som föreskrivs i huvudavtalet iakttas lagen om beräknande av laga tid (150/1930).

7) Undantagsförfarande

En huvudavtalsorganisation kan i vissa fall på grund av meningskiljaktighetens art eller av andra särskilda skäl hänskjuta ärendet direkt till centrala förhandlingar för avgörande.

Detta är en handbok om lokala avtal för kommunala arbetsgivare. Av alla avtalsområden i Finland har kommunsektorn de största möjligheterna att ingå lokala avtal. Lokala avtal kan förbättra resultaten och tillgången till service och trygga arbetstillfällena.

I handboken beskrivs metoderna att ingå lokala avtal med stöd av kommunsektorns avtalsbestämmelser och lagstiftningen.

I boken ges också anvisningar om vad man bör beakta när lokala avtal ingås.



Lokala avtal i kommunsektorn
Nätpublikation ISBN 978-952-7465-05-9

kt.fi/sv