

# Tjänsteförhållandet upphör

- Ett tjänsteförhållande kan upphöra
  - Utan uppsägning
  - Med uppsägning
    - Uppsägningsgrunder på beror på tjänsteinnehavaren
    - Uppsägning på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
    - Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse
- Hävning av ett tjänsteförhållande

# Tjänsteförhållandet upphör

- Tjänsteförhållandet avslutas utan uppsägning
  - Tiden för vilken tjänsteinnehavaren är anställd har löpt ut (visstidsanställning)
  - Uppdraget som tjänsteinnehavaren är anställd för är slutfört ( visstidsanställning)
  - Anställning på viss tid på grund av vikariat (visstidsanställning).
  - Då tjänsteinnehavaren beviljats full invalidpension tills vidare
  - Vid utgången av den månad då tjänsteinnehavaren fyller 68 år

# Tjänsteförhållandet upphör

- Uppsägningsgrunder som berör på tjänsteinnehavaren
  - KomTjL § 35 mom.1
    - En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande
      - Ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser **och** som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet
        - Enskilda arbetsuppgifter slutförs inte eller utförs bristfälligt
        - Frånvarande utan lov eller hela tiden kommer för sent
        - Slarv i arbetet
        - Osakligt uppträdande
        - Försummelse att iaktta bestämmelser
        - Arbetsvägran
        - Stora anpassningssvårigheter och besvärlig i sitt beteende som påverkar andras möjligheter att utföra sin arbetsuppgifter.
    - Väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningarna på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre klarar av sina arbetsuppgifter.
- Förseelserna skall vid behov kunna bevisas ( på grund av ett eventuellt ändringssökande)

# Tjänsteförhållandet upphör

- Förbjudna uppsägningsgrunder ( KomTjL 35 § 2 mom.
  - Tjänsteinnehavarens sjukdom
  - Handikapp eller
  - Olycksfall
    - Om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund härav minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet

# Tjänsteförhållandet upphör

- Förbjudna uppsägningsgrunder ( KomTjL 35 § 2 - 5 mom.
  - deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut,
  - tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller tjänsteinnehavarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet, eller
  - anlitanade av rättsskyddsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.
- En tjänsteinnehavare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon **varnats** och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.
- Arbetsgivaren skall före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.
- Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behöver 3 ( varna) och 4 mom. (omplacering). inte iakttas.

# Tjänsteförhållandet upphör

- Helhetsbedömning
- Vid bedömning av om en uppsägningsgrund som har samband med tjänsteinnehavarens person är saklig och vägande skall situationen beaktas i sin helhet
  - Bedöma om uppsägningsgrunden är tillräcklig utifrån en övergripande prövning av alla omständigheter i fallet
    - Typen av förseelse
    - Tjänsteinnehavarens förhållande till sitt handlande eller uppträdande
    - Särdrag i arbetet.

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Tidsaspekter

### ➤ KomTjL 36 §

- Uppsägning på någon grund som avses i 35 § skall ske inom skälig tid efter det att den myndighet som beslutar om uppsägningen har fått kännedom om uppsägningsgrunden.
  - Några veckors tid från det att fått vetskap om de fakta som ligger som grund för uppsägningen.
- Brott mot tjänsteplikten ska tas upp var och för sig i beslutet om uppsägning i organets protokoll

# Tjänsteförhållandet upphör

- Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker (KomTjL 37 § 1 mom.)
  - Ett tjänsteförhållande kan sägas upp om tjänsteinnehavarens uppgifter av
    - ekonomiska orsaker,
    - till följd av omorganiseringar hos arbetsgivaren eller inom enheten i fråga eller
    - av någon annan jämförbar orsak
  - har minskat väsentligt och varaktigt.,
  - **Men:**
  - En uppsägning förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen
    - kan placeras i ett annat tjänsteförhållande **eller** anställas i ett arbetsavtalsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter **eller** utbildas för nya uppgifter

# Tjänsteförhållandet upphör

- Ingen grund för uppsägning ( KomTjL 37 § 2 mom.)
  - uppsägningen har föregåtts eller följts av
    - att en ny person har anställts för liknande uppgifter **och**
    - förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid, **eller**
  - den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar de uppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda eller ändrar uppgifternas art.
    - Enbart indragning av en tjänst utgör ingen grund för uppsägning av en tjänsteinnehavare. Kommunen måste kunna påvisa att det finns en uppsägningsgrund av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl

# Tjänsteförhållandet upphör

- Vid uppsägning av en tjänsteinnehavare skall KomTjL § 43 och utredningsförfarandet enligt AKTA kapitel VIII tillämpas
  - Utredningsförfarande
    - Vid uppsägning av tjänsteinnehavare så tillämpas inte Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare på Åland. Lagen berör enbart arbetstagare.
    - Arbetsgivaren behöver inte ge någon sådan förhandsinformation om uppsägning som avses i tjänsteinnehavarlagen ( KomtjL § 43 mom.1) . Ett utredningsförfarande enligt AKTA kap. VIII ersätter förhandsinformationen.

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Utredningsförfarande

➤ Innan arbetsgivaren beslutar om uppsägning av tjänsteinnehavare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl

➤ ska arbetsgivaren förhandla om grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden

➤ med de tjänsteinnehavare som ärendet berör eller med den förtroende man som representerar dem

➤ Ett ärende som gäller en viss tjänsteinnehavare ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren

➤ Om minst tre berörs skall förhandlingar föras mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Utredningsförfarande

### ➤ Vid förhandlingarna ska arbetsgivaren redogöra

#### ➤ Skyldighet att erbjuda annat arbete

➤ Även om arbetsgivaren kan påvisa att det föreligger en uppsägningsgrund av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl så får arbetsgivaren inte automatiskt säga upp ett tjänsteförhållande.

➤ Arbetsgivaren är primärt skyldig att anställa tjänsteinnehavaren i ett annat tjänsteförhållande eller i ett arbetsavtalsförhållande där uppgifterna inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbilda honom för nya uppgifter.

➤ Placeringen i ett annat tjänsteförhållande förutsätter att tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren

➤ Detta förutsätter givetvis att det finns lediga "jobb". Man behöver inte skapa något nytt.

➤ Vid omplacering till annan tjänst kan man avvika från normalt ansökningsförfarande

# Tjänsteförhållandet upphör

- Utredningsförfarande
  - Vid förhandlingarna ska det utredas
    - Skyldighet att ordna utbildning
      - Uppsägningen förutsätter att tjänsteinnehavaren inte kan utbildas för nya uppgifter som är lediga i kommunen
      - När utbildningsmöjligheterna bedöms ska utom
        - kommunens praktiska och ekonomiska förutsättningar att ge utbildning **även**
      - tjänsteinnehavarens lämplighet för den aktuella utbildningen beaktas
      - Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete eller utbildning utgör därmed **en del av uppsägningsgrunden**

# Tjänsteförhållandet upphör

- Graviditet, familjeledighet och uppsägning
  - Kommunen får inte säga upp en tjänsteinnehavare på grund av graviditet eller för att tjänsteinnehavaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet
    - Ekonomiska orsaker eller produktionsskäl kan utgöra en grund för uppsägning under tjänsteinnehavarens
      - Moderskapsledighet
      - Särskilda moderskapledighet
      - Faderskapsledighet
      - Föräldraledighet
      - Vårdledighet
    - **endast** om arbetsgivarens verksamhet har upphört helt och hållet.
    - Förberedande åtgärder såsom
      - hörande eller utredningsförfarandet kan vidtas under ledigheten.
    - **Men** tjänsteinnehavaren kan inte sägas upp medan ledigheten pågår. Arbetsgivaren kan utnyttja sin uppsägningsrätt efter att ledigheten har upphört

- Fullgörande av förhandlingsskyldigheten
  - Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort förhandlingsskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan uppnåtts eller det efter förhandlingarna inletts förflutit minst
    - 7 dagar
    - 6 veckor, när uppsägningen uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare.
  - Om inget annat avtalats ska förhandlingar föras vid minst två tillfällen

# Tjänsteförhållandet upphör

- Meddelande om uppsägning
  - Arbetsgivarens beslut om uppsägning inklusive motivering ska antecknas i protokollet
  - Beslut om att tjänsteförhållandet har sagts upp skall delges tjänsteinnehavaren personligen i skriftlig form
  - Om detta inte är möjligt så kan meddelandet även sändas per brev.

# Tjänsteförhållandet upphör

- Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande (KomTjL § 37 a)
  - Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen (ArbAvtL . 7 kap. § 12 mom.1 och 2)
    - Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002), i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt planen, eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.
  - Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är
    - 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
    - 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
    - 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.
- Utnyttjande av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet

# Tjänsteförhållandet upphör

- Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande (KomTjL § 37 a)
  - Arbetsgivares skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller att ett tjänsteförhållande för viss tid har upphört samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.
  - Till meddelande ska arbetsgivaren, med tjänsteinnehavarens samtycke, foga tillgängliga uppgifter om tjänsteinnehavarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Ändringssökande

- Det är möjligt att i enlighet med kommunallagen söka ändring eller framställa rättelseyrkande och kommunalbesvär i fråga om ett beslut om avslutande av ett tjänsteförhållande.
  - Tiden för framställande av ett rättelseyrkande över beslut om uppsägning på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl börjar löpa först när **uppsägningstiden** gått ut
- Om domstolen anser att arbetsgivaren haft en uppsägningsgrund anses tjänsteförhållandet fortsätta tills uppsägningstiden gått ut och tjänsteinnehavaren har rätt att få lön under uppsägningstiden.

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Fortsatt tjänsteförhållande

- Den så kallade kontinuitetsprincipen innebär att tjänsteinnehavaren återgår till tjänsteförhållandet, vilket fortsätter oavbrutet om beslutet om tjänsteförhållandets upphörande upphävs till följd av ett rättelseyrkande eller besvär
- Kontinuitetsprincipen **gäller** om uppsägningen av ett tjänsteförhållande enligt ett laga kraftvunnet beslut har skett utan lagstadgad grund ( ej formel) för uppsägning

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Formfel

- Tjänsteinnehavarens anställning fortsätter nödvändigtvis inte.
  - Ett formfel kan uppkomma t.ex. på grund av att beslutet tillkommit i felaktig ordning ( fel myndighet har fattat beslutet) eller någon har överskridit sina befogenheter.
  - En uppsägning av ett tjänsteförhållande förutsätter att den behöriga myndigheten fattar ett nytt beslut om avsluta tjänsteförhållandet. Tjänsteförhållandet anses då upphört enligt det första beslutet.

# Tjänsteförhållandet upphör

- Ersättning för inkomstbortfall
  - Efter att ärendet har avgjorts och det slutliga beslutet vunnit laga kraft har tjänsteinnehavaren rätt att få ersättning för sådan inkomst för ordinarie arbetstid som gått förlorad på grund av att tjänsteförhållandet avslutats på lagstridigt sätt
  - Ersättningen skall betalas utan dröjsmål
  - Från ersättningen avdras
    - Lön hos annan arbetsgivare
    - Arbetslöshetsdagpenningar
    - Sjukförsäkringsersättningar.

# Tjänsteförhållandet upphör

## ➤ Återanställande av uppsagd tjänsteinnehavare

- Om arbetsgivaren på en grund som anges i 37 § (ekonomiska orsaker eller produktionsskäl) har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver
  - en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller över sex månader,
- skall arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren.
- Samma skyldighet gäller en sådan förvärvare av rörelse som avses i 25 §, om överlåtaren har sagt upp tjänsteinnehavaren före överlåtelsen.

# Tjänsteförhållandet upphör

- Hävning av ett tjänsteförhållande ( KomTjL § 41)
  - Arbetsgivaren får **endast av synnerligen vägande skäl häva** ett tjänsteförhållande så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttas eller av tidsfristen.
    - Som sådana 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 det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.
        - Likgiltighet som äventyrar tryggheten
        - Uppträder berusad på arbetsplatsen
        - En brottslig gärning på fritiden som kan rubba förtroende mellan arbetsgivaren och honom/henne.

# Tjänsteförhållandet upphör

- När hävningsrätten förfaller ( KomTjL 42 §)
  - Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan före det har förlorat sin betydelse, 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om orsaken till hävandet **eller**, om skälet är av fortgående art, från det arbetsgivaren har fått kännedom om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för hävning föreligger, får tjänsteförhållandet hävas inom 14 dagar efter att hindret bortföll.
  - Vid hävning av ett tjänsteförhållande är det viktigt att beslut fattas tillräckligt snabbt efter att grunden för hävningen uppstått

# Tjänsteförhållandet upphör

- Samma procedur som vid uppsägning skall tillämpas vid hävning
  - KomTjL 43 §
  - AKTA kapitel VIII Utredningsförfarandet.

# Tjänsteförhållande

## Avstängning

### ➤ Avstängning från tjänsteutövning

- Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning
  - har gjort sig skyldig till tjänstebrott eller
  - på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter,
- kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången. Anmälan om brott skall göras utan dröjsmål, om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott.
- Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången, om de omständigheter som framkommit i saken kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina uppgifter.
- Regel :Om avstängning från tjänsteutövning beslutar kommunstyrelsen eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion.
- Ett beslut om avstängning kan verkställas omedelbart