

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare/arbetstagare

- Permittering är ett oavlönat avbrott för viss tid eller tillsvidare
- Tjänsteutövningen / arbetet avbryts tillfälligt, men tjänsteförhållandet / arbetsavtalsförhållandet fortgår
- Permitteringen kan genomföras
  - på arbetsgivarens initiativ genom avtal
  - som en ensidig åtgärd från arbetsgivarens sida

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Tillämpbar lagstiftning och kollektivavtals bestämmelser
  - ÅFS 24/2004 Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän → FFS 304/2003  
Lag om kommunala tjänsteinnehavare.
    - 7 kap §§ 30 -33
- På Åland tillämpas AKTA kapitel VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande , utredningsförfarandet
- I riket tillämpas även Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare 449/2007. Denna lag omfattar även kommunala tjänstemän i riket. Men på Åland omfattar den enbart arbetstagare emedan vi har en egen lagstiftningsbehörighet avseende tjänstemän. Ingen samarbetslag är för tillfället under beredning. Därför skall Samarbetsavtalet och utredningsförfarandet enligt AKTA fortsättningsvis tillämpas vad gäller tjänstemän

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Grunder för permittering av tjänstemän ( FFS 403/2003 § 30)
  - Samma förutsättningar som gäller vid uppsägning av ekonomiska och produktionsorsaker ( permittering med uppsägningsgrund) . Permitteringen gäller tillsvidare eller för längre tid än 90 dagar.
  - Om förutsättningarna att erbjuda arbete har minskat tillfälligt
    - Förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permitteringen om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.
    - OBS! Skyldigheten att erbjuda annat arbete och att ordna utbildning vid permittering för viss tid på grund av tillfällig minskning av arbete är inte lika omfattande som vid permittering med uppsägningsgrund.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- En permittering kan genomföras ( KomTjL § 30).
  - på arbetsgivarens initiativ genom avtal
    - Avtalet gäller en konkret , enskild permittering som genomförs medan tjänsteförhållandet pågår.
    - Permitteringen sker på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.
    - Går ej att avtala om att tjänsteinnehavaren alltid är permitterad under en viss tid av året.
    - Överenskommelsen(avtalet) kan bl.a. innehålla.
      - Hur länge permitteringen varar
      - Vilka förfaringsätt som ska iakttas, bl.a. varseltiden
  - Som ensidig åtgärd från arbetsgivarens sida
    - Arbetsgivaren kan permittera endast på de grunder som anges i kollektivavtalet och de grunder som anges i KomTjL. Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare tillämpas ej på Åland.

# PERMITTERING

## Visstidsanställd

### Arbetstagare/Tjänsteinnehavare

- Arbetsgivaren får med ensidigt beslut permittera en **visstidsanställd arbetstagare** endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren ( ArbAvtL 5 kap 2 § mom.3).
- Arbetsgivaren får med ensidigt beslut permittera en **visstidsanställ tjänsteinnehavare** endast om tjänsteförhållandet pågått utan avbrott i sex månader ( AKTA kapitel VIII § 1 mom.1)

# PERMITTERING

## Arbetstagare/tjänsteinnehavare

- Permittering på heltid
  - Tjänsteutövningen / utförandet av arbetet och löneutbetalningen avbryts helt för viss tid eller tills vidare.
- Partiell permittering
  - Övergår temporärt till förkortad arbetstid, t.ex. tre dagars arbetsvecka eller fem timmar arbetsdag.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

### ➤ Förhandsinformation

#### ➤ Enligt KomTjL 7 kapitlet 31 § mom.

- Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsetidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen ges förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av tjänstekollektivavtal skall ge motsvarande information (Utredningsförfarande).

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

### ➤ Permitteringsförfarande

#### ➤ Utredningsförfarande

- Vid permittering 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 permittering som avses i tjänsteinnehavarlagen ( KomtjL § 31 mom.3) . Ett utredningsförfarande enligt AKTA kap. VIII ersätter förhandsinformationen.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- **Permitteringsförfarande**
  - Innan arbetsgivaren beslutar om permittering på grund av att arbetet tillfälligt eller varaktigt minskar 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.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Permitteringsförfarande (Utredningsförfarande)
  - Vid förhandlingarna ska det utredas
    - Om tjänsteinnehavaren kan placeras i annat arbete i kommunen (Arbetsgivaren har en skyldighet)
      - Arbetsgivaren har ingen permitteringsgrund till exempel om tjänsteinnehavaren med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga rimligen kan ges andra uppgifter på hel- eller deltid. Arbetsuppgifterna skall i första hand motsvara de uppgifter som ingår i hans tjänst. Om detta inte är möjligt kan ett annat arbete erbjudas och lönen kan avvika från tjänsteinnehavarens normala lön.
      - Arbetsgivaren är inte enbart en bestämd förvaltning eller ett bestämt verk utan hela kommunen.
      - Annat arbete kan till exempel vara.
        - Vikariat eller skötsel av vakant tjänst om arbetsgivaren har som avsikt att anställa en vikarie eller tillsätta den vakanta tjänsten under permitterings tiden.
      - Arbetsgivaren bedömer vilka av de anställda som hotas av permittering och som kunde sköta det arbete som erbjuds och till vilka anställda arbetet därför skall erbjudas
      - Om fler anställda berörs av permittering och de är intresserade av t.ex. ett vikariat och samtliga är lämpliga för uppgiften skall arbetsgivaren iaktta den bestämda ordningsföljden för reducering av arbetskraft.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

### ➤ Permitteringsförfarande

#### ➤ Vid förhandlingarna ska det utredas

- En förutsättning för permittering förutom skyldigheten att ordna arbete är att arbetsgivaren även måste kunna konstatera att det inte är möjligt att ordna utbildning för tjänsteinnehavaren som lämpar sig för arbetsgivarens behov istället för permittering
- Om permitteringen tills vidare eller för viss tid grundar sig på samma ekonomiska orsaker och produktionsskäl, som ger kommunen rätt att säga upp tjänsteförhållandet, är arbetsgivaren skyldig att ordna utbildning enligt KomtjL § 37. ( permittering med uppsägningsgrund)
- När arbetsgivaren permitterar en tjänsteinnehavare för viss tid på grund av tillfällig minskning av arbetet är skyldigheten att ordna utbildning inte så omfattande som enligt 37 § tjänsteinnehavarlagen

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften
  - Sist de personer som är viktiga för kommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare.
  - Om de personer som hotas av permittering på ovanstående grunder är likvärdiga beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- 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 det är fråga om en över 90 dagar lång permittering som uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare.

# PERMITTERING

- Meddelande om permittering
  - En månad innan permitteringen ( enligt AKTA) börjar skall ett meddelande om permittering ges. ( i stället för 14 dagar som anges i ArbAvtL och KomtjL)
  - Meddelandet bör ges skriftligt
  - Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare permitteras under fler perioder kan alla perioder man vet om ingå i samma meddelande om permittering.
  - Meddelande om permittering skall ges personligen åt arbetstagaren/tjänsteinnehavaren, om ej möjligt även med post.
  - Meddelande om permittering skall delges förtroendemannen
  - Om permitteringen berör fler än 10 personer skall Arbetskraftsbyrån meddelas.
  - Av meddelandet skall framgå orsaken till permitteringen och permitteringsens begynnelse datum och längd
    - Vid tidsbestämd permittering den exakta längden
    - Vid tillsvidare permittering den beräknade längden.

# PERMITTERING

## Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige

- Arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemen har ett särskilt skydd i permitteringssituationer.
  - Kan sägas upp av ekonomiska och produktionsskäl
    - Om deras arbete har upphört helt och hållet och det inte går att ordna något annat arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet **eller**
    - de inte kan omskolas till något annat arbete
    - Om arbetsgivaren har en grund för uppsägning kan en förtroendeman permitteras i stället för att sägas upp.
  - Kan även permitteras också på grund av att deras arbete tillfälligt minskar, men endast om arbetet tillfälligt upphört helt och hållet.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Meddelande om att arbetet återupptas
  - Om permitteringen har bestämts fortgå tillsvidare skall arbetsgivaren bevisligen senast en vecka på förhand meddela tjänsteinnehavaren att arbetet återupptas, såvida inte något annat avtalats.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Annat arbete under permitteringstiden
  - Rätt att ta annat arbete under permitteringstiden
    - Tjänsteinnehavaren skall dock se till att han/hon kan återgå till det arbete som han/hon är permitterad från

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Särskilda permitteringsituationer
  - Permittering och tjänstledighet infaller samtidigt
    - Om en permittering och en tjänstledighet infaller samtidigt , anses tjänsteutövningen vara avbruten på grund av den frånvaro som börjar först.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Permitteringen återkallas
  - Om ett nytt arbete uppstått efter att meddelande om permittering getts, kan ett meddelande om återkallande ges före permitteringen inletts.
    - Det gamla meddelandet upphör att gälla.
    - Eventuella permitteringar som genomförs senare måste grunda sig på ett nytt meddelande. En månads varseltid.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Permitteringen skjuts upp
  - Om det efter att meddelande om permittering getts och före permitteringen börjar uppstår ett nytt tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan begynnelsepunkten för permitteringen skjutas upp.
    - Senareläggning endast en gång utan något nytt meddelande.
    - Senareläggningen är lika lång som arbetet är under varseltiden.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Permitteringen avbryts
  - Om ett tillfälligt arbete uppstår hos arbetsgivaren efter att permitteringen inletts
    - bör grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren om avsikten är att permitteringen skall fortsätta omedelbart efter att arbetet utförts.
    - Avtalet skall ingås innan arbetet inleds och i avtalet bör även nämnas hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- En permitterad tjänsteinnehavare blir uppsagd
  - En kommun kan säga upp en tjänsteinnehavare på de grunder som anges i tjänsteinnehavarlagen
  - När en permitterad tjänsteinnehavare sägs upp ska samma uppsägningstid och förfarande iakttas som i övrigt vid uppsägning.
  - Ersättning för lön för uppsägningstiden är:
    - Lön för uppsägningstiden – 14 dagars lön.

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

- Tjänsteinnehavare säger upp sig
  - Kan säga upp sitt tjänsteförhållande utan grund
    - Utan uppsägningstid, dock inte om det är högst en vecka kvar av permitteringen och tjänsteinnehavaren vet om detta.
  - Rätt till ersättning för förlorad lön för uppsägningstid endast om
    - Det är fråga om en permittering tillsvidare
    - Permitteringen har varat oavbrutet minst 200 kalenderdagar
    - Storleken på ersättningen bestäms på samma sätt som när arbetsgivaren säger upp en permitterad tjänsteinnehavare

# PERMITTERING

## Tjänsteinnehavare

### ➤ Ersättning för inkomstbortfall

- om ett permitteringsbeslut senare upphävs på grund av besvär med anledning av att arbetsgivaren saknat grunder för permitteringen har tjänsteinnehavaren rätt att retroaktivt få de inkomster för ordinarie arbetstid som tjänsteinnehavaren gått miste om underpermitteringen
- Vid formfel ingen ersättning till tjänsteinnehavaren **om**,
  - T.ex. tjänsteinnehavaren inte har hörts på ett behörigt sätt eller något annat formfel
  - och den behöriga myndigheten i kommunen har fattat ett nytt beslut om samma permittering **och**
  - och detta beslut har vunnit laga kraft anses permitteringen ha genomförts enligt det första beslutet.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Tillämpbar lagstiftning och kollektivavtalsbestämmelser
  - Arbetsavtalslag FFS 55/2001, AKTA kapitel VIII och Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare FFS 449/2007
  - Vid permittering av arbetstagare tillämpas samarbetsförfarande enligt Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Grunder för permittering av arbetstagare (ArbAvtL § 5 kap 2 §)
  - Samma förutsättningar som gäller vid uppsägning av ekonomiska och produktionsorsaker ( permittering med uppsägningsgrund) .  
Permitteringen gäller tillsvidare eller för längre tid än 90 dagar.
    - Ordna annat lämpligt arbete (erbjuda om sådant finns)
    - Utbildning för de arbetsuppgifter som arbetsgivaren erbjuder och som motsvarar arbetsgivarens behov
  - Om förutsättningarna att erbjuda arbete har minskat tillfälligt
    - och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete eller
    - sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov (kompletterande utbildning)
    - OBS! Skyldigheten att erbjuda annat arbete och att ordna utbildning vid permittering för viss tid på grund av tillfällig minskning av arbete är inte lika omfattande som vid permittering med uppsägningsgrund.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- En permittering kan genomföras ( ArbAvtL kap.5 § 2 mom.2).
  - på arbetsgivarens initiativ genom avtal
    - Avtalet gäller en konkret , enskild permittering som genomförs medan anställningsförhållandet pågår.
    - permitteringen är nödvändig på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.
    - Avtal ingås från fall till fall, inte allmänt genom arbetsavtal.
  - som ensidig åtgärd från arbetsgivarens sida
    - Arbetsgivaren skall följa de förfaranden som bestäms i ArbAvtL, samarbetslagen och de kommunala kollektivavtalen

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Förhandsinformation

➤ Enligt ArbAvtL 5 kapitlet 3 § mom.1 och 2

➤ Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse-tidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

➤ Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Ärenden som behandlas i samarbete
  - ”Samarbetslagen” 4 § mom.1 punkt 4 och mom.2
    - I samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandlas åtminstone ärenden som gäller ( 4 § mom.1)
    - överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker ( 4 § mom.1 punkt 4)
    - Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige. ( 4 § mom.2)

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Samarbetsförfarande – ”Samarbetslagen” 5 § mom.1 och 2

- Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 § skall arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna skall inledas i så god tid som möjligt.
- Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetstagaren i fråga och arbetsgivaren. På arbetstagarens begäran kan även en i 3 § ( t.ex. En förtroendemän) avsedd företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller med företrädarna för ifrågavarande del av de anställda. Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av det samarbetsorgan som avses i 14 §.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Lämnande av uppgifter – Samarbetslagen 6§ mom.1

- Innan samarbetsförfarande inleds skall arbetsgivaren lämna ifrågavarande arbetstagare samt deras företrädare de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende vid samarbetsförfarande så att de i tillräcklig utsträckning kan göra sig förtrogna med och förbereda sig för det ärende som skall behandlas. Sekretessbelagda uppgifter får dock lämnas ut endast i den omfattning som det är nödvändigt för behandling av ett ärende som enligt lag skall behandlas i samarbetsförfarande. Information om någons hälsotillstånd eller personliga förhållanden eller om andra sekretessbelagda uppgifter som omfattas av skyddet för privatlivet får emellertid inte lämnas ut utan samtycke från den som uppgifterna gäller.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Förhandlingsframställning – Samarbetslagen 7 § mom.1
  - Om arbetsgivaren överväger i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedda åtgärder (bl.a. Permittering), skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.
- Meddelande till Arbetskraftsbyrån – Samarbetslagen 8 §
  - Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats Arbetskraftsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Handlingsplan och handlingsprinciper – Samarbetslagen 9 § mom.1
  - Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga arbetskraftsservice som stödjer sysselsättandet.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- **Permitteringsförfarande (Utredningsförfarande)**
  - Vid samarbetsförhandlingarna ska det utredas
    - Om tjänsteinnehavaren kan placeras i annat arbete i kommunen (Arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda)
      - Arbetsgivaren har ingen permitteringsgrund till exempel om tjänsteinnehavaren med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga rimligen kan ges andra uppgifter på hel- eller deltid. Arbetsuppgifterna skall i första hand motsvara de uppgifter som ingår i hans tjänst. Om detta inte är möjligt kan ett annat arbete erbjudas och lönen kan avvika från tjänsteinnehavarens normala lön.
      - Arbetsgivaren är inte enbart en bestämd förvaltning eller ett bestämt verk utan hela kommunen.
      - Annat arbete kan till exempel vara.
        - Vikariat eller skötsel av vakant tjänst om arbetsgivaren har som avsikt att anställa en vikarie eller tillsätta den vakanta tjänsten under permitteringstiden.
      - Arbetsgivaren bedömer vilka av de anställda som hotas av permittering och som kunde sköta det arbete som erbjuds och till vilka anställda arbetet därför skall erbjudas
      - Om fler anställda berörs av permittering och de är intresserade av t.ex. ett vikariat och samtliga är lämpliga för uppgiften skall arbetsgivaren iaktta den bestämda ordningsföljden för reducering av arbetskraft.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Arbetstagaren har en skyldighet att ta emot annat arbete
  - Uppgifterna överensstämmer med arbetsavtalet
  - Uppgifter avviker så lite från arbetsavtalet att ändringen av arbetsuppgifterna hör till arbetsgivarens rätt att leda arbetet.
  - Uppgifterna som med beaktande av arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet är lämpliga

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Fullgörande av samarbetskyldigheten – Samarbetslagen 13 §

- Samarbetskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett ärende följer 5 § (Samarbetsförfarande) och 6 § 1 mom (Lämnande av uppgifter). När det är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten (bl.a. Permittering) skall också 8§ (Meddelande till Arbetskraftsbyrån) och 9 § ( Handlingsplan och handlingsprinciper) iakttas.
- Samarbetskyldigheten kan anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom förmedling av företrädare har deltagit i **beredningen** av ärendet och inga väsentliga förändringar i ärendet har skett efter detta. Arbetsgivaren skall under en sådan beredning klarlägga att behandlingen ersätter samarbets-förfarandet.
- Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.
- Vid minst 10 arbetstagare 6 veckor från det att förhandlingarna inletts.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Meddelande om permittering

- En månad innan permitteringen ( enligt AKTA) börjar skall ett meddelande om permittering ges. ( i stället för 14 dagar som anges i ArbAvtL och KomtjL)
- Meddelandet bör ges skriftligt
- Om en arbetstagare permitteras under fler perioder kan alla perioder man vet om ingå i samma meddelande om permittering.
- Meddelande om permittering skall ges personligen åt arbetstagaren om ej möjligt även med post.
- Meddelande om permittering skall delges förtroendemannen
- Om permitteringen berör fler än 10 personer skall arbetskraftsbyrån meddelas.
- Av meddelandet skall framgå orsaken till permitteringen och permitteringsens begynnelse datum och längd
  - Vid tidsbestämd permittering den exakta längden
  - Vid tillsvidare permittering den beräknade längden.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Meddelande om att arbetet återupptas (ArbAvtL 6 §)
  - Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.
  - En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.
  - Är arbetstagarna permitterade för viss tid behövs inget meddelande

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Annat arbete under permitteringstiden
  - Rätt att ta annat arbete under permitteringstiden
    - Arbetstagaren skall dock se till att han/hon kan återgå till det arbete som han/hon är permitterad från
    - Arbetstagaren har rätt att säga upp avtalet hos den andra arbetsgivaren med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.
    - Arbetstagaren skall berätta om permitteringen för den andra arbetsgivaren vid anställningen

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Särskilda permitteringsituationer
  - Permittering och arbetsledighet infaller samtidigt
    - Om en permittering och en arbetsledighet infaller samtidigt , anses arbetet vara avbrutet på grund av den frånvaro som börjar först.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Permitteringen återkallas
  - Om ett nytt arbete uppstått efter att meddelande om permittering getts, kan ett meddelande om återkallande ges före permitteringen inletts.
    - Det gamla meddelandet upphör att gälla.
    - Eventuella permitteringar som genomförs senare måste grunda sig på ett nytt meddelande. Processen börjar på nytt.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Permitteringen skjuts upp
  - Om det efter att meddelande om permittering getts och före permitteringen börjar uppstår ett nytt tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan begynnelsetidpunkten för permitteringen skjutas upp.
    - Senareläggning endast en gång utan något nytt meddelande.
    - Senareläggningen är lika lång som arbetet är under varseltiden.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- Permitteringen avbryts
  - Om ett tillfälligt arbete uppstår hos arbetsgivaren efter att permitteringen inletts
    - bör grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om avsikten är att permitteringen skall fortsätta omedelbart efter att arbetet utförts.
    - Avtalet skall ingås innan arbetet inleds och i avtalet bör även nämnas hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

- En permitterad arbetstagare blir uppsagd
  - En kommun kan säga upp en arbetstagare på de grunder som anges i ArbAvtL
  - När en permitterad arbetstagare sägs upp ska samma uppsägningstid och förfarande iakttas som i övrigt vid uppsägning.
  - Ersättning för lön för uppsägningstiden är:
    - Lön för uppsägningstiden – 14 dagars lön.

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Ersättning för formfel

- En arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaksamhet underlåtit att iaktta vad som bestäms i 5 ( Samarbetsförfarande) och 7–9 § (minskning av användning av arbetskraft, meddelande till Arbetskraftsbyrån och handlingsplan och handlingsprinciper) skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.
- Gottgörelsens storlek skall bestämmas med beaktande av graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.
- Arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens rätt till gottgörelse har förfallit, om talan medan **arbetsavtals-** eller tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan **arbetsavtals-** eller tjänsteförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter det att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphörde. ("Samarbetslagen" 21 §)

# PERMITTERING

## Arbetstagare

### ➤ Ersättning vid ogrundad permittering ( ArbAvtL 12 kap 1 §1)

- En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.
- Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap.
- En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada skall ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (412/1974).
- Ersättning för försummelse att iaktta uppsägningstid bestäms enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 5 kap. 7 § 3 mom.