

Tjänsteförhållande/ arbetsavtalsförhållande

- När skall man anställa i tjänsteförhållande respektive arbetsavtalsförhållande?
- Enligt kommunallagen ÅFS 73/1997 § 57 sägs det:
 - Den som är anställd hos kommunen är anställd i ett offentligträttsligt anställningsförhållande (tjänstemän) eller ett privaträttsligt anställningsförhållande (arbetstagare) till kommunen.
 - Kommunens myndighetsuppgifter skall skötas av tjänstemän
 - Fullmäktige beslutar om inrättande och indragning av tjänster.

Tjänsteförhållande

- I Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän ÅFS 24/2004 (blankettlag) som i sin tur hänvisar till Lag om kommunala tjänsteinnehavare FFS 304/2003 (tjänsteinnehavarlagen) ingår det viktigaste normerna som reglerar kommunala tjänsteförhållanden.

Tjänsteförhållande

➤ I ett tjänsteförhållande utövas offentlig makt

- När den som utför uppgiften med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt kan besluta om en annans fördel, rätt eller skyldighet
- När den som utför uppgiften med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt kan utfärda ett förordnande som är förpliktigande för en annan eller på något annat sätt i praktiken ingripa i en annans fördel eller rätt
- I uppgifter som omfattar föredragning i den kommunala processen
- I uppgifter som innefattar utövande av beslutanderätt som delegerats av kommunen
- Vid förberedande åtgärder som har betydande verkningar på beslutprocessen i offentlig maktutövning (ansvarsfull beredning)

Tjänsteförhållande

- Utövning av offentlig makt kan t.ex. ingå i följande yrken:
 - Socialsekreterare
 - Socialarbetare
 - Lärare
 - Byggnads- och brandinspektörer
 - Avdelningsskötare och överskötare
 - Äldreomsorgschef
 - Ekonomidirektörer - chefer/kamrerer
 - Personalsekreterare
 - Daghemsföreståndare

Arbetsavtalsförhållande

- Utövning av offentlig makt ingår däremot inte
 - I uppgifter där individens lagstadgade rätt förverkligas
 - utan att man fattar överklagbara beslut
 - I utövande av sådan beslutande rätt som hör till arbetsgivarens normala arbetsledningsrätt
 - godkännande av arbetsskiftsförteckningar
 - godkännande av semesterlistor

Arbetsavtalsförhållande

- I arbetsavtalsförhållande
 - Sedvanliga kontorsarbeten
 - Informationsteknik
 - Uppgifter inom biblioteks- och fritidssektorn
 - Kostpersonal
 - Städ- och underhållspersonal
 - Daghempersonal (exklusive daghemsföreståndare).

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande

- Syftet med bestämmelserna i kommunallagen är att begränsa användningen av tjänsteförhållanden till uppgifter där offentlig makt utövas.

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande

- Ombildningen kan ske
 - Antingen genom ett avtal (frivilligt) mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren eller
 - Om man inte kommer överens kan arbetsgivaren ensidigt besluta att ombilda tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande.

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande

- Ombildning genom ett avtal
 - Ingår ett arbetsavtal som avses i ArbAvtL
 - Förutsätter att det inte ingår utövning av offentlig makt
 - Kommer överens om anställningsvillkor
 - När arbetsavtalet inleds
 - Övriga frågor som hör till arbetsavtal
- Ombildning genom ensidigt beslut av arbetsgivaren ÅFS 25/2004 57 § 4 mom. Landskapslag om ändring av kommunallagen för landskapet Åland
 - Förutsätter givetvis att det inte ingår utövning av offentlig makt i tjänsten,
 - Arbetsgivaren har erbjudit en uppgift i arbetsavtalsförhållande med **minst samma anställningsvillkor** som i tjänsteförhållandet
 - Arbetsgivaren har gett tjänsteinnehavaren den information som avses i ArbAvtL 2 kap. 4 § (information om de centrala villkoren i arbetet)
 - Fullmäktige fattar beslutet, om det inte är delegerat till någon annan myndighet inom kommunen.

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande

- En tjänsteinnehavare kan med stöd av kommunallagen
 - genom rättelseyrkande och kommunalbesvär söka ändring i ett ensidigt beslut av arbetsgivaren
- Tjänsteförhållande ändras till arbetsavtalsförhållande när beslutet vinner laga kraft
 - Inget rättelseyrkande
 - inget överklagande eller
 - slutligt domstolsbeslut
- När ett tjänsteförhållande antingen genom avtal eller genom lagakraftvunnet beslut ombildats till ett arbetsavtalsförhållande skall kommunen (fullmäktige) dra in tjänsten

Tjänsteförhållandets början

- Tjänsteförhållandets längd
 - Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare FFS 304/2003 2 kap. 3 § 1-2 mom. sägs det:
 - En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid
 - En tjänstinnehavare kan anställas för viss tid endast
 - på tjänsteinnehavarens egen begäran eller
 - om det bestäms särskilt om anställning för viss tid eller
 - om uppgiftens art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett vakant tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar omständighet som ansluter sig till kommunens verksamhet och som förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid.

Tjänsteförhållande för viss tid

➤ På egen begäran

- En tjänsteinnehavare kan själv be om att bli utnämnd till en tjänst för en viss tid
 - Anställningen behöver inte motiveras på något annat sätt
 - I tjänsteförordnandet bör man då klart ange att orsaken till den tidsbundna anställningen uttryckligen är tjänsteinnehavarens egen begäran

Tjänsteförhållande för viss tid

- Särskilda bestämmelser om anställning för viss tid
- Det finns särskilda bestämmelser om tjänsteförhållanden för viss tid i andra lagar och förordningar
 - I kommunallagen ÅFS 73/1997 58 § 2 mom. sägs det:
 - Kommundirektören utses av kommunfullmäktige för viss tid eller tillsvidare
 - Icke behöriga lärare kan anställas för viss tid
 - I vissa fall yrkesutbildad personal inom socialvården

Tjänsteförhållande för viss tid

➤ Uppgifternas art

- Visstidsanställning kan motiveras med arbetets art
 - En tjänsteinnehavare anställs för att utföra ett bestämt tidsbegränsat uppdrag (projekt)
 - När arbetsgivaren har ett kortvarigt behov av personal för tjänsteuppgifter som arbetsgivaren normalt inte behöver få utförda

Tjänsteförhållande för viss tid

➤ Vikariat

- Vikariat är den vanligaste formen för visstidsanställning
 - Den tillsvidareanställda är frånvarande t.ex. på grund av
 - Semester
 - Sjukledighet
 - Familjeledighet
 - Övriga tjänstledigheter
- En vikarie kan också anställas när en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare blir deltidspensionerad

Tjänsteförhållande för viss tid

➤ Skötsel av uppgifter som hör till vakant tjänst

➤ En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid för att sköta en vakant tjänst

➤ tills den nya tjänsteinnehavaren börjar sköta de uppgifter som hör till tjänsten

➤ En tjänsteinnehavare kan också anställas för viss tid när man inte lyckats få någon behörig att söka tjänsten

➤ Vid en omorganisation med åtföljande förändringsprocess kan behovet av personal omvärderas.

➤ Men man skall redan ha fattat beslut om planeringen, beredningen och förändringarna då tjänsteinnehavaren anställs

Tjänsteförhållande för viss tid

➤ Annan jämförbar omständighet

➤ Bedöms från fall till fall

➤ Bland annat kan tjänsteuppgifterna omfattning vara instabila t.ex. på grund av omorganiseringar

➤ Tjänsteuppgifternas mängd kan emellanåt variera så att behovet av arbetskraft bara kan förutses för en viss tid framåt.

Tjänsteförhållande för viss tid

- Tjänsteförhållande för viss tid utan grund
 - Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare FFS 304/2003 2 kap. 3 § 3 mom. sägs det:
 - En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning skall framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.
 - Se till att den grundade anledningen skrivs in i tjänsteförordnandet

Tjänsteförhållande för viss tid

- Upprepade anställningsförhållanden för viss tid
- Tjänsteförordnande för viss tid bör inte utan grundad anledning upprepade gånger i följd
 - Det är möjligt att upprepade gånger i följd anställa en person i tjänsteförhållande för viss tid
 - Om det finns en lagenlig grund för varje tidsbundet tjänsteförhållande
 - Det finns en ny grundad anledning till upprepade tjänsteförhållanden. T.ex. ett nytt vikariat eller att den tillsvidare anställda tjänsteinnehavaren förlänger sin tjänstledighet.

Tjänsteförhållande för viss tid

➤ Visstidsanställningens längd och innebörd

- Längden på tidsbundet tjänsteförhållande kan anges på olika sätt
 - Med datum
 - Speciellt uppdrag
 - Skötsel av vakant tjänst. Tills den som utses inleder tjänsteförhållandet
 - Vikariat
- Om den ordinarie tjänsteinnehavaren har ovillkorlig rätt att avbryta sin tjänstledighet och återvända till sin tjänst upphör vikariens visstidsanställning när den fastanställdes ledighet avbryts, även om vikarien har ett längre förordnande
 - Ange i tjänsteförordnandet att tjänsteförhållandet för viss tid varar tills den ordinarie tjänsteinnehavaren återvänder till sin tjänst, dock högst till ett visst datum då kan även en visstidsanställning upphöra även om den ordinarie tjänsteinnehavaren inte har ovillkorlig rätt att avbryta sin tjänstledighet under förutsättning att arbetsgivaren går med på begäran

Tjänsteförhållande

Tillsättande av tjänster

- Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare FFS 304/2003 2 kap. 4 § mom.1 och 2 sägs det:
 - Anställning i tjänsteförhållande förutsätter offentligt ansökningsförfarande, om inte något annat bestäms nedan. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att ett tillkännagivande har offentliggjorts på det sätt som anges i 12 § kommunallagen.
 - Den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållande kan av grundad anledning besluta om förlängning av ansökningstiden, om ett nytt ansökningsförfarande eller om att lämna tjänsteförhållandet obesatt. I tillkännagivandet om ett nytt ansökningsförfarande skall nämnas om de tidigare ansökningarna blir beaktade.
 - Grundad anledning kan vara att ingen behörig sökt tjänsten, för få sökanden.

Tjänsteförhållande

Tillsättande av tjänster

- Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare FFS 304/2003 2 kap. 4 § mom.3 sägs det:
 - Anställning i ett tjänsteförhållande kan med avvikelse från 1 mom. ske utan ansökningsförfarande, när det är fråga om anställning av
 - vikarie eller anställning för viss tid i ett vakant tjänsteförhållande,
 - anställning i ett annat tjänsteförhållande av en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,
 - sådant erbjudande av ett tjänsteförhållande för en deltidsanställd tjänsteinnehavare som avses i 22 § (en deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till en annan tjänst),
 - sådan förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som avses i 24 § (Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande) eller i någon annan lag,
 - anställning i tjänsteförhållande av en person som är anställd hos en annan arbetsgivare i samband med överföring av verksamhet med stöd av lag eller avtal eller
 - någon annan jämförbar grund som fastställs i en instruktion.

Tjänsteförhållande

Tillsättande av tjänster

- Tillsättande av en tjänst
 - Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 5 § sägs det:
 - I ett tjänsteförhållande som har varit offentligt ledigförklarat kan anställas
 - Endast en person som skriftligen har sökt det före ansökningstidens utgång och då uppfyller behörighetsvillkoren.
 - Till ansökan skall fogas en utredning över sökandens behörighet.
 - Till tjänsten som kommundirektör och i enlighet med fullmäktiges beslut även till ett annat tjänsteförhållande kan även antas en person som inte har sökt tjänsten om han eller hon samtycker därtill och förutsatt att hans eller hennes behörighet har utretts.

Tjänsteförhållande

Tillsättande av tjänster

➤ Behörighetsvillkor

➤ Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 6 § sägs det:

➤ De allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande anges i grundlagen. Den som anställs i ett tjänsteförhållande skall dessutom ha

➤ särskilt föreskriven (i lag) eller

➤ av kommunen bestämd särskild behörighet.

➤ En person kan anställas i tjänsteförhållande för viss tid oberoende av de särskilda behörighetsvillkoren, om därom föreskrivs särskilt eller kommunen av särskilda skäl beslutar något annat i ett enskilt fall.

➤ Endast personer som fyllt 18 år kan anställas i tjänsteförhållande.

➤ Beslutet om vem som väljs till tjänsten skall motiveras

Tjänsteförhållande

Prövotid

- Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 8 § 1mom. sägs det:
 - Vid anställning i tjänsteförhållande kan det bestämmas
 - att en prövotid på högst **sex månader** börjar när tjänsteutövningen inleds.
 - I tjänsteförhållanden för viss tid som understiger ett år kan prövotiden utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd.
 - Eventuell prövotid behöver inte nämnas i annonsen, men senast vid intervjutillfället skall frågan tas upp

Tjänsteförhållande

Prövotid

➤ Visstidsanställd

- Om en visstidsanställd tjänsteinnehavare utan avbrott övergår till ett tjänsteförhållande som gäller tillsvidare kan en ny prövotid fastställas **men**
 - prövotidernas längd (prövotiden i visstidsanställningen och prövotiden i tillsvidareanställningen) får totalt vara högst sex månader
- När flera tjänsteförhållanden för viss tid följer på varandra kan man inte föreskriva en ny prövotid **om inte**
 - Tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning förändras

Tjänsteförhållande

Prövotid

- Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 8 § 2 mom. sägs det:
 - Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid skall iakttas i det nya tjänsteförhållandet, om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning.

Tjänsteförhållande

Prövotid

- **Hävning** av tjänsteförhållandet under prövotiden
 - Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 8 § 3mom. sägs det:
 - **Under prövotiden** kan vardera parten häva tjänsteförhållandet **med omedelbar verkan**.
 - Tjänsteförhållandet får inte hävas på de grunder som avses i 12 § (Diskrimineringsförbud) eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.
 - I princip räcker det med att prövotiden åberopas
 - En saklig grund är till exempel att arbetsgivaren är missnöjd med tjänsteinnehavarens arbetsinsats.
 - Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd före hävningen under prövotiden
 - Om ett tjänsteförhållande inte hävs under prövotiden fortsätter det efter prövotidens slut enligt vad som anges i tjänsteförordnandet

Tjänsteförhållande

Tjänsteförordnande

- Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 9 § sägs det:
 - En tjänsteinnehavare skall utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutövningen inleds ges
 - ett protokollsutdrag över att han eller hon anställts i tjänsteförhållande **eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande**, varav framgår åtminstone
 - tjänstebeteckningen,
 - tjänsteförhållandets längd,
 - grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid,
 - eventuell prøvotid,
 - begynnelsetidpunkten för tjänsteutövningen,
 - huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem
 - och grunderna för avlöningen.

Tjänsteförhållande

Ombildning av tjänsteförhållande till deltid

- Ombildning till deltid kan ske på följande sätt:
 - ett beslut om inrättande av en tjänst (deltid)
 - Tjänsteinnehavarens begäran
 - Tjänsteinnehavarens samtycke
 - Partiell permittering
 - Ett ensidigt beslut av arbetsgivaren (KomtjL § 21)
 - Vid ombildning på grund av ett ensidigt beslut av arbetsgivaren skall även AKTA kapitel VIII (utredningsförfarandet) tillämpas.

Tjänsteförhållande

Ombildning av tjänsteförhållande till deltid

- Ombildning på grund av ett ensidigt beslut av arbetsgivaren
- Lag om kommunala tjänsteinnehavare 21 §:
 - Arbetsgivaren kan med
 - iakttagande av uppsägningstiden och
 - efter att ha gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd
 - **ensidigt** ombilda ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid på en uppsägningsgrund som avses i 37 §(Uppsägning av ekonomiska eller av produktionsorsaker).
 - Såsom vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktions-skäl skall utredningsförfarandet tillämpas vid ombildning till deltid

Tjänsteförhållande

Ombildning av tjänsteförhållande till deltid

➤ Ombildning

- I riket har man Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007) som anger proceduren vid ombildning av tjänsteförhållanden. Lagen tillämpas både på tjänsteinnehavare och arbetstagare.
- På Åland skall ifrågavarande lag enbart tillämpas på arbetstagare (inte på tjänsteinnehavare), emedan vi har egen lagstiftningsbehörighet avseende tjänstemän.
- Därför skall utredningsförfarandet enligt AKTA kap. VIII tillämpas vid ombildning av tjänsteförhållande till deltid.

Tjänsteförhållande

Ombildning av tjänsteförhållande till deltid

➤ Ombildning

➤ Utredningsförfarande

- Innan arbetsgivaren ombildar tjänsteförhållanden till deltidsanställningar av ekonomiska eller av produktionsorsaker skall arbetsgivaren förhandla om
 - grunderna för
 - effekterna av och
 - alternativen till åtgärden
- med de tjänsteinnehavare eller med den förtroendemän som representerar dem
- om ärendet gäller en viss tjänsteinnehavare behandlas frågan i första hand mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren

Tjänsteförhållande

Ombildning av tjänsteförhållande till deltid

➤ Ombildning

➤ Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

➤ Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort den ovan nämnda förhandlingsskyldigheten förrän

➤ en överenskommelse i frågan har uppnåtts **eller**

➤ Det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

➤ 7 dagar eller

➤ 6 veckor , när ombildningen till deltid uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare

➤ Om inget annat avtalats skall förhandlingar föras vid minst två olika tillfällen. Man kan komma överens om att föra förhandlingar vid enbart ett tillfälle.

➤ Utredningsförfarandet ersätter samarbetsförfarandet enligt det allmänna avtalet (samarbetsavtalet)

Tjänsteförhållande

Ombildning av tjänsteförhållande till deltid

➤ Ombildning

➤ Övergång till deltid

- En ombildning till deltid inverkar på tjänsteinnehavarens förmåner först när lika lång tid som uppsägningstiden har förflutit efter att arbetsgivaren meddelade om ombildningen
- Om ombildning till deltid bestämmer den myndighet som i en instruktion tilldelats dessa befogenheter

Tjänsteförhållande

Skyldighet att erbjuda deltidсанställa merarbete

➤ Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 22 § sägs det:

- En arbetsgivare som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid, skall utan hinder av 46 § (Återanställande av en uppsagd tjänsteinnehavare) i första hand erbjuda en tjänsteinnehavare som **anställts på deltid tills vidare** en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande, förutsatt att
 - tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid,
 - han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och
 - uppgiften är lämplig för honom eller henne.

Tjänsteförhållande

Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten

- Enligt Lag om kommunala tjänsteinnehavare 23 § heter det:
 - Den kommunala myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare **kan**
 - sedan den gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd besluta att tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet skall ändras,
 - om en omorganisering av verksamheten eller
 - någon annan grundad anledning så förutsätter.
 - Ändringen kan avse uppgifternas omfattning eller platsen för tjänsteutövningen
 - Tanken är att tjänsteuppdraget ska kunna anpassas till föränderliga situationer
 - Vad som är en grundad anledning bedöms från fall till fall
 - Väsentliga ändringar i arbetsuppgifterna kan påverka lönen. Närmare bestämmelser i AKTA-avtalet

Tjänsteförhållande

Förflyttning av tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande

➤ Permanent förflyttning

➤ KomTjL 24 § mom.1:

- En tjänsteinnehavare kan förflyttas till ett annat tjänsteförhållande vars behörighetsvillkor han eller hon uppfyller och som kan anses vara lämpligt för honom eller henne,
 - om tjänsteinnehavarens ställning som anställd tills vidare eller för viss tid inte ändras och
 - det för förflyttningen finns grundad anledning i anknytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och
 - tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker eller
 - tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen
 - eller det finns något annat godtagbart skäl till förflyttningen **och** tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till den.
- Den myndighet som i en instruktion tilldelats befogenheter om förflyttning fattar beslut i ärendet
- Innan beslut fattas ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd

Tjänsteförhållande

Förflyttning av tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande

➤ Tillfällig förflyttning

➤ KomTjL 24 § mom.2:

- En tjänsteinnehavare kan av grundad anledning för högst ett år förflyttas till ett annat tjänsteförhållande hos den egna arbetsgivaren,
 - om tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och
 - det kan anses vara lämpligt för honom eller henne och
 - förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker.
- Förordnandet för tjänsteinnehavaren kan när som helst återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sitt tidigare tjänsteförhållande med därtill hörande löneförmåner. Återkallandet träder i kraft omedelbart.
- Vid förflyttningen upphör tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet i det egna tjänsteförhållandet medan förflyttningen varar. Skriv in det i beslutet om förflyttning, då behövs inget separat beslut om tjänstledighet.

Tjänsteförhållande

Överlåtelse av rörelse

➤ Överlåtelse av rörelse (KomTjL 25 § och 39 §

➤ Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses (25 § mom.1)

➤ överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller kommunalförbund till en annan arbetsgivare,

➤ om den del som överlåts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

➤ Företag

➤ En rörelse

➤ Sammanslutning

➤ Funktionell del av verksamheten

Tjänsteförhållande

Överlåtelse av rörelse

- Överlåtelse av rörelse
 - Bedömningen utgår ifrån en helhetsprövning från fall till fall
 - Vilken funktionell del är det fråga om. Fungerar den självständigt
 - Överlåts byggnader, lösöre eller annan materiell egendom
 - Om den största delen av personalen anställts hos den övertagande arbetsgivaren
 - Följer "kunderna" med
 - Är verksamheten någorlunda likartad före och efter överlåtelsen

Tjänsteförhållande

Överlåtelse av rörelse

- Tjänsteinnehavarens ställning vid överlåtelse av rörelse (KomTjL 25 § mom.2)
 - Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare.
 - Om överlåtelsen sker till en privaträttslig sammanslutning eller stiftelse, övergår tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren.
 - Vad som ovan sägs om övergång av rättigheter och skyldigheter gäller härvid dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen härrör från tjänsteförhållandet och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande.

Tjänsteförhållande

Överlåtelse av rörelse

- Tjänsteinnehavarens ställning vid överlåtelse av rörelse (KomTjL 25 § mom.3)
 - Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tiden för överlåtelsen så som bestäms i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).
 - Denna skyldighet gäller så länge som kollektivavtalet är i kraft
 - Nu gällande kollektivavtal är i kraft till 31.1.2010. Därefter skall förvärvarens kollektivavtal tillämpas

Tjänsteförhållande

Överlåtelse av rörelse

- En tjänsteinnehavare har inte rätt att motsätta sig en förflyttning och stanna kvar i anställning hos överlåtaren **men**
 - När kommunen överlåter rörelse på det sätt som avses i 25 § 1 mom., får tjänsteinnehavaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av tjänsteförhållandets längd
 - säga upp tjänsteförhållandet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänsteinnehavaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen.
 - Om tjänsteinnehavaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sin anställning så att den upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.