

## **REKOMMENDATION GÄLLANDE ÖVERGÅNGSAVTAL VID FÖRFLYTTNING AV PERSONAL FRÅN EN ARBETSGIVARE TILL EN ANNAN**

De kommunala avtalsparterna har kommit överens om nedanstående rekommendation gällande övergångsavtal vid förflyttning av personal från en arbetsgivare till en annan. Rekommendationen gäller vid bolagisering, bildande av nya kommunalförbund, eventuella kommunsammanslagningar, andra typer av sammanslagningar av verksamheter eller vid övergång till affärsverk.

### **Allmänt**

Vid förflyttning av personal från en arbetsgivare till en annan skrivs ett övergångsavtal. I avtalet ska tydligt framkomma vilka som är avtalsparter samt vilken personal som förflyttas. I denna rekommendation beskrivs övriga viktiga avtalspunkter.

Det är viktigt att hålla berörd personal informerad genom hela processen. Personalens kunskap om verksamheten ska tillvaratas.

### **Lagstiftning**

Principerna för överlåtelse av rörelse regleras genom landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän (ÅFS 2004:24) och 25 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/2003), samt i 1 kap. 10 § arbetsavtalslagen (FFS 55/2001).

### **Kollektivavtal**

De avtal som gäller inom kommunala sektorn på Åland är: Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal AKTA, Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för tekniska sektorn TS, Kollektivavtal för timanställda TIM-AKA, Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningssektorn UKTA.

Den nya arbetsgivaren är skyldig att följa gällande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal tills innevarande avtalsperiod löper ut. Efter att innevarande avtalsperiod löpt ut kan den nya arbetsgivaren börja tillämpa ett allmänt bindande eller ett bindande kollektivavtal som är förenligt med den huvudsakliga verksamhet som bedrivs, enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (FFS 55/2001). Arbetsgivaren och de anställda eller deras företrädare ska i god tid före den kommunala avtalsperiodens utgång genom samarbetsförfarande och information granska vilket allmänt bindande eller bindande kollektivavtal som ska tillämpas. I övergångsavtalet skall tydligt framkomma vilka avtal som tillämpas.

### **Anställningsförhållande**

Den ordinarie/tillsvidare anställda personalen övergår till motsvarande nya anställningsförhållanden hos den nya arbetsgivaren som s.k. gamla arbetstagare. Den visstidsanställda personalen övergår på motsvarande sätt och anställningsförhållandet fortsätter tills förordnadet eller arbetsavtalet upphör.

Vid övergång till affärsverk eller bolag ändras ett eventuellt tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande.

En förteckning över den berörda personalen bifogas överflyttningsavtalet. I förteckningen ska även tydligt framkomma vem/vilka som har tidsbundna anställningar.

Anställningarna för den övergående personalen fortsätter hos den nya arbetsgivaren utan avbrott.

Den nya arbetsgivaren har inte rätt att säga upp anställda på grund av omorganiseringen av verksamheten utan att det finns grunder för uppsägning enligt lag.

### **Avlöning**

Till den övergående personalen betalas minst samma lön som före övergången.

Den nya arbetsgivaren rekommenderas att dokumentera löneskillnader med tanke på diskrimineringslagen och jämställdhetslagen, samt göra upp en plan för hur och när lönerna ska vara samordnade, så att lika lön för likvärdigt arbete uppnås.

Lönebetalning enligt 2 kap. 13-16 §§ arbetsavtalslagen. Parterna kan komma överens om betalningsdagen.

### **Arbetstid**

Vid överlåtelsen gäller den arbetstid som fastställs i gällande allmänt bindande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA, TS, TIM, UKTA) till avtalsperiodens utgång. Arbetsgivaren och de anställda eller deras företrädare ska i god tid före den kommunala avtalsperiodens utgång genom samarbetsförfarande och information fastställa den ordinarie arbetstiden för personalen per dag och per vecka. Arbetstidsförkortning påverkar arbetstiden och kan förkorta arbetstiden per dag eller vecka beroende på avtalsbransch.

Parterna behöver beakta att det kan finnas lokala avtal och uppsägningstiden bör observeras.

### **Semester, sjuk- och övriga ledigheter**

De anställdas semesterrett bibehålls enligt principerna för överlåtelse av rörelse på samma nivå som hos den gamla arbetsgiven. Det samma gäller intjänad semesterpenning, sparad semester som personalen intjänat, samt eventuell övrig ledighet som den övergående

personalen intjänat, men inte tagit ut. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som den anställda och den nya arbetsgivaren kommer överens om.

Om övergående personal beviljats sjuk- eller övrig ledighet som sträcker sig över övergångstidpunkten gäller beslutet om ledighet också hos den nya arbetsgivaren.

### **Förtroendemän**

Förtroendemän väljs i enlighet med det kommunala förtroendemannaavtalet eller kollektivavtal för branschen.

### **Pensionsförsäkring**

Vid övergång från anställning hos en kommun till anställning hos ett kommunalförbund eller vid eventuella kommunsammanslagningar övergår pensionsansvaret till den nya arbetsgivaren och pensionsförsäkringen fortgår som tidigare hos Keva.

Ett aktiebolag, stiftelse eller förening som ägs av kommuner kan antingen ansluta sig som medlemsamfund till Keva eller så kan aktiebolaget, stiftelsen eller föreningen teckna en arbetspensionsförsäkring hos ett privat arbetspensionsbolag. Närmare uppgifter finns på [www.keva.fi](http://www.keva.fi).

Aktiebolag, stiftelser eller föreningar som väljer att teckna pensionsförsäkring hos ett privat arbetspensionsförsäkringsbolag skall teckna en särskild försäkring med bibehållna villkor för pensionsintjäning och pensionsålder för de som anställdes före 1.1.2005 av en kommun/kommunalförbund.

### **Arbetarskydd**

Arbetarskyddsverksamheten ordnas i enlighet med arbetarskyddslagstiftningen.

### **Samarbete**

I samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare iakttas lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007), lagen om samarbete i företag (FFS 334/2007) och samarbetsavtal för tjänstemän.

### **Övrigt**

Annat som kan regleras i övergångsavtalet är t.ex. företagshälsovård, friskvård, fortbildning och utbildning.

Den nya arbetsgivaren förbinder sig att teckna lagstadgade försäkringar och göra upp lagstadgade planer.

Jomala den 17 januari 2017

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA-ÅLAND R.F.

FACKORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGT ANSTÄLLDA PÅ ÅLAND, FOA-Å RF

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND, TCÅ R.F.