

# kommunteamet

Medlemsinfo 4 | 2019 December



BILD: ISTOCK



Ledare

**En arbetsmarknadsomgång på minus**

Sidan 2

**Beredskap för stridsåtgärder är en del av avtalsförhandlingarna**

Sidan 3

**God jul till Kommunteamets läsare!**



**Den nya arbetstidslagen träder i kraft – hur påverkas kommunerna?**

Sidorna 5–7



**Akta dig för ett ogiltigt avslutsavtal!**

Sidan 8



## En arbetsmarknadshöst på minus

Under den förra arbetsmarknadsomgången för två år sedan nåddes de första kollektivavtalen relativt enkelt. Då lyckades Teknologindustrierna få till en grund för "den finländska modellen" i slutet av oktober.

Nu ser läget helt annorlunda ut. Inom många exportbranscher har förhandlingarna gått trögt eller till och med avstannat eftersom man inte kommit förbi det första steget i konkurrenskraftsfrågorna. Även arbetsgivarnas intresse för att "kollektivavtalsshoppa" – byta till ett billigare kollektivavtal – har ökat. Det mest akuta exemplet på detta var förstas Posti. Nu verkar det mycket väl kunna vara så att den privata sektorn ännu inte kommer att ha avtal på ett heltäckande sätt i januari när förhandlingarna inom den offentliga sektorn inleds.

Samtidigt är det ekonomiska läget i kommunerna oroväckande dåligt. Nyheter om permitteringar hörs från såväl små som stora kommuner och samkommuner. Att få till social- och hälsovårdsreformen har tagit på krafterna, och tiden har inte räckt till för att utveckla verksamheten. Även allmänheten oroar sig för hur personalen orkar eftersom man insett att allt arbete inte kan skötas ordentligt.

Vid akuta kriser ska man komma ihåg att en enskild medarbetare inte är ansvarig för att det finns för mycket att göra. Cheferna kan påverka till viss del, men något som också spelar en stor roll är hur det politiska beslutsfattandet stödjer de kommunanställda och ger dem möjlighet att sköta sitt arbete väl – och att dessutom orka.

Nu om någonsin finns det efterfrågan på gott ledarskap och arbetssättsreformer: digitaliseringen löser inte alla problem om arbetssätten är oflexibla och om det helt enkelt finns för lite folk. Personalens välbefinnande är också något man ska ta på allvar. En trött medarbetare hankar sig fram på arbetet, men kanske saknar kraft till att förutse förändringar eller tänka innovativt.

Utvecklingsarbetet i kommunerna har främjats inom projektet Kunteko som avslutas i slutet av nästa år. Detta arbete ska absolut fortsättas och den nu lagda gemensamma grunden stärkas.

En stämningsfull jultid och ett ljusst nytt år 2020!



**Outi Parikka**  
förhandlingschef  
Agronomförbundet

### Förbundens ombudsmän för den kommunala sektorn

#### Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef  
tfn (09) 2511 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

#### Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman  
tfn 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

#### DIFF – Ingenjörerna i Finland

tfn. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

#### Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, ombudsman  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.safa.fi

#### Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman  
tfn 0400 602 439  
ted.apter@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

#### Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef  
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

#### Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef  
tfn 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

#### Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist  
tfn (09) 62268 553  
janet.virtanen@loimu.fi  
www.loimu.fi

#### Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, ombudsman  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman  
tfn 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi  
www.tral.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2020: februari, juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet

# Beredskap för stridsåtgärder är en del av avtalsförhandlingarna

Arbetsmarknadshösten har haft en stormig början. Inom den privata sektorn kom avtalet med Posti till stånd till följd av en strejk och stödstrejker. Inom exportindustrin har förbunden satt förbud mot övertid och skiftbyte och varnar för strejker.

**M**an hade inte förväntat sig att avtalsförhandlingsomgången skulle bli enkel, men de flagranta avtalsförsämringar som arbetsgivarförbunden erbjudit och deras ovilja att komma överens har överraskat. Något som kanske ligger bakom kan vara de svaga ekonomiska prognoser som kom i början av hösten eller arbetsgivarförbundens vilja att testa fackförbundets försvar och enighet.

Redan den förra avtalsförhandlingsomgången inom den offentliga sektorn våren 2018 visade att tröskeln till stridsåtgärder har blivit betydligt lägre. Det är inte heller alltid man går i strejk eller vidtar stridsåtgärder för att nå sina egna mål, utan för att stödja andra förbund. Tanken bakom stödstrejker är att om försämringarna av ett kollektivavtal går igenom kan de öppna dörrarna för försämringar av andra kollektivavtal.

De svaga ekonomiska prognoserna sänker i sin tur förväntningarna och buden på löneförhöjningar till en låg nivå. Enligt den tidigare synen var en strejk något man tog till när man ville få större löneförhöjningar än andra. Nu kan man bli tvungen att ta till strejkvapnet för att få löneförhöjningar på samma nivå som andra.

## Att strejka är att agera ansvarsfullt

Med ett kollektivavtal köper arbetsgivaren sig arbetsfred. En fackorganisation inleder inte stridsåtgärder på svaga grunder. Inom facklig verksamhet används strejkar eller hot om dem när man strävar efter något som är av mycket stor vikt för medlemskapet eller tvärtom, när medlemmarna riskerar att bli av med viktiga förmåner.

Ett avtal är alltid en kompromiss mellan arbetstagarförbundets och arbetsgivarförbundets mål. Man får inte allt man vill ha. Tyngden av förbundets krav demonstreras med dess förmåga att genomföra en strejk. Den är ett tecken på förbundets organisationskraft och kan användas för att

pressa arbetsgivaren till att ta hänsyn till förbundets mål och komma till ett avtal.

Under den förra avtalsförhandlingsomgången inom kommunsektorn verkställde förbunden tillsammans med FOSU ett förbud mot både övertid och skiftbyte både för att få till ett kommunavtal och sedan en gång till för att få fart på avtalsförhandlingarna inom universitetssektorn.

## Beredskapen för stridsåtgärder höjs

Vårens kommunförhandlingar kommer att bli kniviga, eftersom Tehy och Super utöver avtalsförhandlingarna samtidigt vill förhandla om själva avtalssystemet och ett eget avtal för social- och hälsovårdsbranschen.

Förbunden ger FOSU:s förhandlare stöd i deras strävan och i förberedelserna för att värja sig mot förslag som innebär försämringar. Det kan även uppstå en situation där vissa förbund inom kommunsektorn kräver fler förmåner än vad vi gör. Då är det enda sättet att få en plats vid förhandlingsbordet att varsla om strejk.

Planeringen för FOSU:s stridsåtgärdsberedskap håller på att preciseras. De 20 största städerna har valts ut som orter med beredskap för stridsåtgärder. En lokal beredskap kan inte skapas helt och hållet på papper. Det behövs också organisering och övning på lokalt plan. För detta arbete behövs lokala medlemmar som kontaktpersoner.

Som kontaktperson får du vara med och se hur vi som förbund förbereder oss för avtalsförhandlingsomgången. Du behöver inte ha någon tidigare erfarenhet. Vi på förbundet ger råd och utbildning.

Kontakta oss gärna om du är intresserad eller vill veta mer! ■

**Jaakko Korpisaari**  
förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

## Bekanta dig med Kunteko-podcasten!



**KUNTATYÖ 2.0 ÄR KUNTEKOS PODCASTSERIE** som går på djupet med arbetslivstrender och omvandlingen av arbetet.

Avsnitten besöks av utvecklare av arbetslivet och kommunala aktörer från olika branscher. Hittills finns det 13 färdiga avsnitt som handlar om självstyrning, framtidens bibliotek, arbetets meningsfullhet, robotik inom ekonomi och administration och tillit inom arbetslivet och organisationsutveckling.

Du hittar podcasten på

<https://www.kunteko.fi/podcast>

Teemu Hankamäki från YTN:

# Förbundsomgångens ingång sker på förlikningsmannens byrå

**M**edieutrymmet har i höst dominerats av strejken på Posti, de 700 paketsorterarnas öde, stödåtgärderna och till slut en lösning. Något som fått mindre uppmärksamhet är att Teknologiindustrins kollektivavtal inom industrin löpte ut i slutet av oktober och 170 000 av enbart de högre tjänstemännen står utan avtal.

Förhandlingarna som inleddes i mitten av september blev utan resultat, vilket ledde till att YTN, fackförbundet Pro och Industrifacket den 24 november kom med besked om varsel om påtryckningsåtgärder. En tredagarsstrejk inom teknologiindustrin infaller den 9–11 december, och inom planerings- och konsultbranschen ska arbetsinställelsen genomföras som tre tredagarsperioder den 9–18 december. Mer information på [www.ytn.fi/neuvottelut](http://www.ytn.fi/neuvottelut).


## Strejkvarningen var oundviklig

Det verkade oundvikligt att varsla om strejk för att äntligen komma vidare med förnyelsen av kollektivavtalet. Förhandlingarna har pågått länge, men inga avtal har slutits. I praktiken är det fråga om pengar – vad som är priset för arbete de närmaste åren. Något som ökar svårighetsgraden när det

gäller att komma överens om löneförhöjningsnivån handlar om den arbetstidsförlängning på 24 timmar som eventuellt ska slopas. Enligt arbetsgivaren skulle slopandet minska utrymmet för löneförhöjningar fullt ut, med cirka 1,4 procent.

YTN anser däremot att löneförhöjningarna ska säkerställa en förbättrad köpkraft och lönenivå för specialister. Det strategiska valet för Finland måste vara att producera bättre produkter och tjänster än konkurrentländerna samt ha världens högsta produktivitet och löner. Detta åstadkommer man inte genom att endast diskutera arbetskraftskostnader och försöka sänka specialisternas löner till en internationellt sätt låg nivå. Genom sänkt pris för arbete är möjligheterna att konkurrera mycket begränsade, med kompetens, produktutveckling och innovationer däremot obegränsade.

Förhandlingsomgången fortsätter under ledning av förlikningsmannen. Kanske är det så att det grundläggande draget för den av arbetsgivaren ensidigt skapade "exportmodellen" i fortsättningen kommer att vara att kostnadsmärket eller ingången i förhandlingarna måste sökas hos förlikningsmannen genom hot om stridsåtgärder. Förhandlingsresultatet mellan parterna låter en nämligen ana att det enkelt skulle gå att få ut mer än så. ■

A photograph of Teemu Hankamäki, a middle-aged man with glasses, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. He is sitting at a round wooden table with his hands clasped in front of him. The background shows an office environment with glass partitions and a desk with a chair.

Teemu Hankamäki är ordförande på De högre tjänstemännen YTN som representerar Akavas medlemmar inom den privata sektorn.

# Den nya arbetstidslagen träder i kraft – vad förändras?



BILD: ISTOCK

Den nya arbetstidslagen som träder i kraft vid ingången av 2020 frikopplar arbetstiden från lönen. I den nya lagen talar man om arbetsställe i stället för arbetsplats.

**D**en förnyade arbetstidslagen träder i kraft den 1 januari 2020 (RP 158/2018) och ersätter arbetstidslagen från 1996. Reformen har sitt ursprung i de förändringar i näringsstrukturen och sätten att arbeta som skett genom åren samt de justeringar som följer av EU:s arbetstidsdirektiv och andra internationella förbindelser.

Arbetstidslagen utgör fortfarande tvingande lagstiftning mot bakgrund av "skyddet av den svagare parten". Principen är fortfarande att det inte får slutas avtal som ger ett sämre skydd till arbetstagaren, tjänstemannen eller tjänsteinnehavaren än vad lagen gör.

Ändå ger lagen omfattande möjligheter till avvikande avtal. Man kan göra undantag från lagen och avtala annorlunda om många frågor, bland annat genom riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal, allmänbindande kollektivavtal, arbetsplatsspecifika avtal och arbetsavtal.

Helt tvingande bestämmelser i arbetstidslagen är bland annat begreppet om tid som räknas som arbetstid, definitionerna av skiftarbete samt mer- och övertidsarbete, samtycke till mer- och övertidsarbete, perioden mellan klockan 24 och 05 som ingår i nattarbetet, maximiarbetstid, förutsättningarna för nödarbete, ersättande vilotid, tid för väckande av talan, bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att bokföra arbetstiden och körjournal för motorfordonsförare.

## Arbetstidsdefinitionen frikopplas från lönen

Arbetstidslagen har ett brett tillämpningsområde. Den lämpar sig i princip för alla arbets- och tjänsteförhållanden samt nu även för distansarbete.

Den tid som används för att arbeta utgör arbetstid oavsett var arbetet utförs, liksom den tid som arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på det av arbetsgivaren bestämda arbetsstället. Definitionen av arbetstid är inte längre avhängig av plats; man talar om arbete som är oberoende av tid och plats. Även i lagen talar man om arbetsställe och inte om arbetsplats. Därmed utgörs arbetstiden även av arbete som utförs någon annanstans än på arbetsgivarens verksamhetsställe, dvs. till exempel hemma hos den anställda eller på resor som beordrats av arbetsgivaren.

Den tid som används för resor räknas fortfarande inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation som arbetsgivaren beordrat den anställda att utföra under resan eller där arbetstagaren och arbetsgivaren åtminstone kommit överens om att uppgiften ska göras under resan och räknas som arbetstid.

## Undantagen har arbetstidsautonomi

Det finns fortfarande flera undantag från tillämpningsområdet. Dessa följer till stora delar bestämmelserna i den gamla arbetstidslagen (ledningsarbete; religiösa förrättningar; arbete som utförs såsom familjemedlem till arbetsgivaren; arbete som på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den arbetade tiden är ordnad; arbete som tjänstemän vid Finlands Bank).

Vad gäller undantagen från tillämpningsområdet förutsätter arbetstidslagen arbetstidsautonomi, dvs. att den anställdas arbetstid inte bestäms på förhand, att använd-

- ningen av arbetstiden inte övervakas och att den anställda själv därmed kan bestämma över sin egen arbetstid.

När arbetstidsautonomin bedöms är det enligt regeringens proposition viktigt att arbetstagaren har faktiska möjligheter att påverka hur lång arbetstiden per dag och vecka är och hur den förläggs. Arbetstagaren skulle inte ha den arbetstidsautonomi som avses i paragrafen när arbetsgivare med stöd av sin arbetsledningsrätt bestämmer över arbetsprestationernas tidsschema, dvs. hur arbetstiden ska användas. Dessutom har man föreskrivit om vissa undantag från tillämpningsområdet i en egen lag eller så har man föreskrivit om ett skydd likvärdigt lagen i ett riksomfattande arbets- eller tjänstekollektivavtal och uppgiften har nämnts i lagen.

### Ett avtal om ny utökad flexitid ska upprättas skriftligt

Som motvikt till arbetstidslagens breda tillämpningsområde har man infört omfattande möjligheter till flexibilitet. I paragraf 13 regleras den utökade flexitiden som huvudsakligen är avsedd för specialistarbete.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska upprätta ett skriftligt avtal om utökad flexitid. Minst hälften av arbetstiden ska vara sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. I lagen räknar man dessutom upp de faktorer som man åtminstone ska komma överens om i avtalet samt den genomsnittliga maximala längden på den ordinarie arbetstiden under en utjämningsperiod på fyra månader.

Ett avtal om utökad flexitid får sägas upp så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden.

### Arbetstidsbank som ett nytt element

Ett av de nya elementen i arbetstidslagen är den lagstadgade arbetstidsbanken. Många av de nuvarande arbets- och tjänstekollektivavtalen innehåller visserligen en arbetstidsbank, men nu kan en arbetstidsbank införas även utan att arbets- och tjänstekollektivavtalet justeras samt inom branscher som helt saknar kollektivavtal. Användningen av en lagstadgad arbetstidsbank kan inte begränsas genom arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Arbetstidsbanken är avsedd som ett system för att förena arbets- och fritiden, och den kan användas för att spara och kombinera arbetstid, intjänad ledighet eller penningmässiga förmåner som gjorts om till fritid. Om införandet av en lagstadgad arbetstidsbank avtalas lokalt, och lagen innehåller närmare bestämmelser om allt som behöver avtalas om i ett skriftligt avtal om en arbetstidsbank.

### Ska inkluderas i de nya tjänste- och arbetskollektivavtalen

Tjänste- och arbetskollektivavtalen för den offentliga sektorn innehåller avtal om arbetstiden. Dessa löper ut den 31 mars 2020 när avtalsperioden löper ut. Eftersom den nya arbetstidslagen träder i kraft den 1 januari 2020 måste bestämmelserna i lagen och särskilt de nya elementen och ändrade paragraferna inkluderas i avtalen för nästa avtalsperiod. Detta arbete har redan inletts i arbetstidsarbetsgrupperna för avtalsperioden. ■

**Kirsi Venäläinen**  
förhandlingschef  
Finlands Juristförbund

## Den nya arbetstidslagen och AKTA

### Hur påverkas kommunsektorns nya tjänste- och arbetskollektivavtal av den nya arbetstidslagen, förhandlingschef Petri Toiviainen?

I AKTA har man idag avtalat om arbetstidsfrågor på ett heltäckande sätt. Så kommer det att fortsätta vara eftersom man med de riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalen kan göra relativt stora undantag från bestämmelserna även i den nya arbetstidslagen. Eventuella ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen görs i de nya avtal som träder i kraft den 1 april 2020.

### Den nya arbetstidslagen träder i kraft efter årsskiftet. Hur gör man vid ingången av året när de nuvarande avtalen fortfarande gäller?

Huvudprincipen är att avtalsbestämmelserna om arbetstid i kapitel III i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet följs fram till slutet av avtalsperioden, till och med den 31 mars 2020. Kommunarbetsgivarna har sänt ett cirkulär om detta (11/2019). Dokumentet har upprättats i samarbete med huvudförhandlarna på arbetstagsidan. ■

# Fem punkter ur kommunsektorns perspektiv

## 1. Arbetstid, beredskap och flexitid

Enligt den nya arbetstidslagen är arbetstid fortfarande den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället (tidigare arbetsplatsen). Med arbetsställe avses utöver arbetstagarens egentliga arbetsplats vilken plats som helst där arbetstagaren utför uppgifter som bestämts av arbetsgivaren. Den tid som används för resor räknas in i arbetstiden, om den samtidigt ska anses vara en arbetsprestation.

Bestämmelsen om beredskap har preciserats så att arbetstagaren ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap när avtalet ingås.

Inom kommunsektorn tillämpas även i fortsättningen flexitidsbestämmelserna i AKTA. Av arbetstidslagen ska man dock tillämpa bestämmelsen om att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren ska försöka ge den ledighet som förkortar flexsaldot i hela arbetsdagar.

## 2. Utökad flexitid

Den nya arbetstidslagen ger arbetsgivaren och arbetstagaren möjlighet att skriftligt avtala om ett arbetsvillkor som gäller utökad flexitid. Arbetsgivaren och arbetstagaren får, som undantag från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid, där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället.

I avtal om utökad flexitid ska man bestämma de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid, förläggning av veckovilan samt eventuell fast arbetstid. Enligt lagen har den utökade flexitiden en uppföljningsperiod av fyra månader. Ett avtal om utökad flexitid får sägas upp så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden.

## 3. Arbetstidsbank

Arbetstidslagen innehåller nu bestämmelser om arbetstidsbank. AKTA har redan egna bestämmelser om arbetstidsbanker, så det finns inget särskilt behov av att införa en lagbaserad arbetstidsbank. För tydlighets skull vill jag konstatera att arbetsplatser inte är skyldiga att införa ett system med arbetstidsbank utifrån AKTA eller arbetstidslagen, utan arrangemanget baseras alltid på avtal.

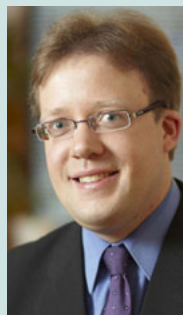
## 4. Maximiarbetstid

En viktig förändring i arbetstidslagen handlar om uppföljning av övertidsarbete. I fortsättningen kommer man i stället för maximala mängden övertidsarbete följa upp maximiantalet arbetstimmar. Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader.

I maximiarbetstiden inräknas alla gjorda arbetstimmar, oavsett om de är ordinarie arbetstid, merarbete eller övertidsarbete. I motsats till vad som nu är fallet ingår även nödarbete samt inledande och avslutande arbete i maximiarbetstiden. Bestämmelsen definierar den maximala arbetstid som inte får överskridas. Man ska övergå till uppföljning av maximiarbetstiden senast den 1 januari 2021.

## 5. Dygnsvila

Bestämmelsen om dygnsvila har ändrats så att dygnsvilan i princip är elva timmar vid alla arbetstidsformer – inklusive periodarbete. Vid periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar. Enligt motiveringen till lagen är det inte tillåtet att regelbundet förkorta vilan till nio timmar. ■



**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare

# Akta dig för ett ogiltigt avslutsavtal!

En anställning kan också avslutas genom ett gemensamt avtal. Vad kommer man överens om då?

**E**n anställning kan upphöra antingen på arbetstagens eller arbetsgivarens initiativ. Det kan handla om hävning av arbetsavtalet under provotid, att man säger upp sig eller blir uppsagd. Dessutom kan en anställning avslutas genom ett gemensamt avtal.

Det finns inga bestämmelser om avslutsavtal i arbetslagstiftningen, så avtalets innehåll kan i hög grad fastställas av parterna. Det är vanligt att avsluta anställningen genom en gemensam överenskommelse när arbetsgivaren anser att det föreligger en uppsägningsgrund som handlar om den anställdas person. I regel innebär detta att man på ett eller annat sätt brutit mot de skyldigheter som föranleds av arbetsavtalet eller lagen. Avslutsavtal kan också användas när arbetsgivaren behöver skära ner på personal på grund av ekonomiska och produktionsorsaker.

## Vad kommer man överens om i ett avslutsavtal?

I ett avslutsavtal beskriver man vanligen avtalets bakgrund och syfte. I praktiken innebär detta att man antecknar när anställningen börjat och att man genom detta avtal kommer överens om att anställningen avslutas. Det är också av stor vikt att avtala om närmare villkor för anställningens upphörande, som uppsägningstid, arbetskyldighet, storleken på avgångsvederlaget och outtagen semester. I ett avslutsavtal avtalar man dessutom ofta om att ingendera parten har krav på varandra gällande anställningen eller dess upphörande.

## Vilka konsekvenser har ett avslutsavtal?

När man gemensamt kommit överens om att anställningen ska upphöra är det inte möjligt att göra uppsägningen stridig. Därför väljer många arbetsgivare hellre ett avslutsavtal när de säger upp en anställd på personlig grund. Det är bra

att komma ihåg att avgångsvederlaget periodiseras, att man inte samtidigt kan få arbetslöshetsdagpenning. Man tjänar inte heller in pension på avgångsvederlaget.

## När kan ett avslutsavtal vara ogiltigt?

I Högsta domstolens avgörande HD:2019:76 behandlades ogiltigheten av ett avslutsavtal. Den anställda hade bjudits in till ett möte men visste inte att syftet med mötet var att behandla avslutande av den anställdas anställning. Under mötet hade arbetsgivaren tagit upp det svåra ekonomiska läget och att den anställda klarat sitt arbete dåligt. Som alternativ till den anställda hade man presenterat den så kallade exit-metoden som avser en varning till den anställda på grund av underprestation och ett uppsägningsförfarande. Som avslutning på mötet hade den anställda skrivit under avtalet.

I avslutsavtalet hade man avtalat om en uppsägningstid på en månad och ett avgångsvederlag motsvarande fyra månadslöner. Domstolen noterade emellertid att den anställda varken fått tillräckligt med betänketid eller möjlighet att skaffa utomstående hjälp för att bedöma situationen. Avtalet ansågs ha uppkommit under sådana förhållanden att det inte utgjorde ett avslutsavtal som var bindande för båda parter.

Arbetsgivaren ålades att betala lön för uppsägningstiden, semesterersättning och ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal. ■



**Janet Virtanen**  
rådgivningsjurist  
Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet  
Loimu



# Om du blir erbjuden ett avslutsavtal

## 1. Skriv inte under direkt.

Hänvisa till ett rättsbeslut (HD 2019:76): arbetstagaren ska få tillräckligt med betänketid.

## 2. Be förbundets jurist granska det erbjudna avslutsavtalet.

## 3. Försök att få upp ersättningen i avslutsavtalet.

- Det rekommenderas att ersättningen ska vara högre än den lön för uppsägningstiden du har rätt till.
- Du ska i princip inte gå med på en ersättning som är lägre än tre månaders lön eftersom ett avslutsavtal i regel leder till en arbetsmarknadspolitisk karens på 90 kalenderdagar, dvs. en tid utan ersättning. Ta även hänsyn till detta när du förhandlar om ersättningen.
- Utöver ersättningen ska semesterersättning och en eventuell semesterpenning betalas.

## 4. Se till att ni håller fast vid uppsägningstiden enligt lag eller avtal.

Ni kan till exempel avtala om uppsägningstid utan arbetsskyldighet. Det är lättare att få ett nytt jobb när man redan har ett.

## 5. Ta hänsyn till hur periodisering av ersättningen enligt avslutsavtalet sker i förhållande till utkomstskyddet för arbetslösa.

Ersättningen periodiseras för att motsvara storleken på din månadslön från och med att anställningen slutar.

## 6. Anmäl dig som arbetslös arbetssökande vid TE-byrån direkt när anställningen upphör.

Då behåller du rätten till utkomstskydd för arbetslösa direkt efter periodiseringstiden. En eventuell arbetsmarknadspolitisk karens och periodisering kan löpa parallellt. Därefter börjar inkomstrelaterad dagpenning utbetalas efter en självrisktid på fem vardagar. ■



God jul önskar vi  
på Kommunteamet