

Ersättning vid ogrundat upphävande av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande

En arbetsgivare som häver ett arbetsavtal i strid med vad som anförts ovan ska enligt arbetsavtalslagen åläggas att betala ersättning för ogrundat hävande av arbetsavtal.

Statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare innehåller motsvarande bestämmelser om tjänstemännens och tjänsteinnehavarnas rättigheter i situationer med ogrundad uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande.

Tillsyn över efterlevnaden av lagen

Arbetskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av denna lag. Arbetskyddsmyndigheterna är skyldiga att ge råd och anvisningar gällande lagen.

Frivillig militärtjänst för kvinnor

I fråga om fortbeståndet av anställningsförhållandet för kvinnor som fullgör frivillig militärtjänst tillämpas också ovan beskrivna bestämmelser. En kvinna har rätt att återgå till sitt tidigare arbete också i det fall att det förordnande att inträda i tjänst som hon erhållit återtas med stöd av lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor. För att anställningsförhållandet ska fortgå ska kvinnor också iaktta de förfaranden som har beskrivits ovan.

Kontaktuppgifter:

Arbets- och näringsministeriet
PB 32
00023 Statsrådet
Finland
Växel: +358 (0)10 606 000
Officiell e-postadress: registratur@tem.fi

www.tem.fi

Lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet



Inledning

Denna broschyr är avsedd för alla uppbådspliktiga och alla de som slutför eller avbryter sin militärtjänst- och civiltjänstgöring.

Lagen om fortbestånd av arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet trädde i kraft 1.8.2009. Syftet med lagen är att skydda arbetstagare som förordnats till försvarsuppgifter så att de kan hålla sitt arbetsavtals- eller tjänsteförhållande i kraft då de inte utan påföljd kan vägra följa en order om att träda i tjänst.

Vem berörs av lagen

Lagen berör personer som förordnats till tjänstgöring enligt värnpliktslagen eller civiltjänstlagen, om dessa är anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande innan tjänstgöringen inleds.

Lagen tillämpas på alla som har ett gällande anställningsförhållande. Lagen tillämpas även på arbetstagare som avses i sjömanslagen. Den ska tillämpas också på statstjänstemän och på kommunernas eller kyrkans tjänsteinnehavare.



Rätten till befrielse från arbetet samt anmälan om tidpunkten då tjänstgöringen inleds till arbetsgivaren

Arbetstagaren har rätt att få ledigt från arbetet för att kunna fullgöra tjänstgöringen. För att befrielse från arbetet kan beviljas ska arbetstagaren lämna arbetsgivaren en tillförlitlig utredning om förordnandet till tjänstgöring och uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen inleds. Utredningsskyldigheten kan fullgöras genom att arbetstagaren ger en kopia av förordnandet om inledande av tjänstgöring till arbetsgivaren.

Utredningen ska ges arbetsgivaren senast två månader innan tjänstgöringen inleds. Det är viktigt att underrätta arbetsgivaren för att denne ska kunna förbereda sig på arbetstagarens bortavaro och vidta de arrangemang som behövs med anledning av den, såsom anställning av eventuell vikarie.

I vissa situationer kan ett förordnande till tjänstgöring komma även senare än två månader innan tjänstgöringen ska inledas. Lagen föreskriver därför att om det inte är möjligt att lämna utredningen inom föreskriven tid, ska den lämnas omedelbart efter det att arbetstagaren fått kännedom om att tjänstgöringen ska börja.

Uppsägningskydd

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetsavtalet med en arbetstagare som förordnats till tjänstgöring. Det är således inte möjligt att avsluta anställningsförhållandet på grund av tjänstgöringen.

Uppsägningskyddet börjar gälla från det ögonblick då arbetstagaren har lämnat arbetsgivaren utredningen om förordnandet till tjänstgöring. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en som förordnats till tjänstgöring eller som håller på att fullgöra sin tjänstgöring, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren förordnats till tjänstgöring, om arbetsgivaren inte kan visa att uppsägningen haft någon annan grund.

Detta betyder att arbetsgivaren måste kunna visa att en uppsägningsgrund, som beror på personen eller det att personen blivit utplockad för uppsägning av ekonomiska och produktionsmässiga skäl, inte beror på förordnandet till tjänstgöring.

Uppsägningskyddet är dock inte ovillkorligt. Den som förordnats till tjänstgöring kan sägas upp om därtill finns sådana sakliga och vägande lagstadgade grunder som inte beror på förordnandet till tjänstgöring eller fullgörandet av tjänstgöringen. Om arbetsgivaren t.ex. får veta att den som förordnats till tjänstgöring i sitt arbete förfarit i strid mot förpliktelserna på ett så allvarligt sätt att arbetsgivaren inte har förutsättningar att fortsätta arbetsförhållandet, är uppsägning möjlig om arbetsgivaren inom en rimlig tid åberopat en uppsägningsgrund. Den som förordnats till tjänstgöring är sålunda inte i en bättre ställning än andra arbetstagare vid bedömning av avtalsbrottets allvarlighet och dess följder.

Arbetstagaren har dessutom särskilt uppsägningskydd mot uppsägning på grund av ekonomiska och produktionsmässiga skäl under den tid då arbetstagaren fullgör sin tjänstgöring. Arbetsgivaren får av ekonomiska och produktionsmässiga skäl säga upp arbetsavtalet med en arbetstagare som redan håller på att fullgöra sin tjänstgöring endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Om arbetsgivarens verksamhet fortsätter får en arbetstagare som fullgör sin tjänstgöring sägas upp av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl först då när arbetstagaren återgår till arbetet. Uppsägnings tiden börjar således löpa tidigast från och med denna tidpunkt.

Ett arbetsavtal för viss tid förbinder parterna under avtalsperioden, och det upphör att gälla då den avtalade tiden löper ut eller då ett avtalat uppdrag har avslutats. Det är i regel inte möjligt att säga upp ett arbetsavtal för viss tid mitt i avtalsperioden. I fråga om statstjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare upphör ett tjänsteförhållande för viss tid i regel utan någon uppsägning när den överenskomna tiden har löpt ut. Tjänstgöringen påverkar inte giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts innan tjänstgöringen inletts.

Rätten att återgå till arbetet efter det att tjänstgöringen avslutats eller avbrutits

Den som har förordnats till tjänstgöring har rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete efter att tjänstgöringen avslutats eller avbrutits. Om detta inte är möjligt ska arbetstagaren erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet.

Frister för anmälan och återgång ska iakttagas vid återgången till arbetet

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om återgång till arbetet senast 14 kalenderdagar före den planerade återgången till arbetet. Inga formkrav har fastställts för denna anmälan. Anmälningstidens längd påverkas inte av orsaken till återgången till arbetet, dvs. huruvida det är fråga om att tjänstgöringstiden löper ut eller att tjänstgöringen avbryts.

Arbetsgivaren är inte skyldig att återta arbetstagaren innan 14 dagar har förflutit från mottagandet av anmälan. Anmälan ska göras redan under tjänstgöringen om arbetstagaren har för avsikt att återgå till arbetet omedelbart efter det att tjänstgöringen avslutats.

Återgången till arbetet ska ske senast inom 14 dagar efter det att anmälan om återgång till arbetet har lämnats till arbetsgivaren. Arbetsgivaren och arbetstagaren har också en möjlighet att avtala om något annat i fråga om tidpunkten för återgång till arbetet.

Det stärkta uppsägningskyddet omfattar i regel endast den tid under vilken man är i tjänst. Av denna anledning finns det i lagen en bestämmelse om när arbetstagaren senast måste återgå till arbetet efter avslutad tjänstgöring för att anställningsförhållandet ska fortsätta. Om arbetstagaren inte har underrättat arbetsgivaren om återgång

till arbetet senast inom en månad från den tidpunkt då tjänstgöringen avslutades eller avbröts, får arbetsgivaren betrakta arbetsavtalet som hävt från nämnda tidpunkt.

Vid försvarsmakten utfärdas ett s.k. tjänstgöringsintyg när tjänstgöringen avslutas eller avbryts. Av intyget framgår bl.a. tjänstgöringstid inklusive tidpunkt då tjänstgöringen avslutades. Om civiltjänstgöringen utfärdas analogt ett civiltjänstgöringsintyg. Arbetstagaren kan använda sig t.ex. av dessa intyg när arbetstagaren ska informera arbetsgivaren om hemförlovningsdagen. Arbetsavtalet kan hävas retroaktivt, om den som varit inkallad till tjänstgöring inte iakttar föreskrivna förfaranden.

Om arbetstagaren på grund av ett godtagbart hinder inte har kunnat underrätta arbetsgivaren om bortavaro från arbetet, återgår hävningen av arbetsavtalet. Ett godtagbart hinder förutsätter att arbetstagaren inte har haft någon faktisk möjlighet att informera arbetsgivaren om återgången till arbetet.

Den som inkallats till reservövningar eller förordnats till extra tjänstgöring ska återvända till arbetet omedelbart, då det av tjänstgöringen förorsakade hindret upphört.

Anställningsförhållandet kan inte vara i kraft en obestämd tid bara för att arbetsgivaren inte känner till att tjänstgöringen har avslutats. Därför har arbetsgivaren rätt att på begäran ur värnpliktsregistret eller civiltjänstregistret få uppgift om tidpunkten för när tjänstgöringen avslutas. Uppgiften gäller endast tidpunkten för när tjänstgöringen avslutas men inte skälet till att tjänstgöringen avslutas. Arbetsgivaren kan använda sig av den ovan avsedda rätten att skaffa upplysningar och att upphäva arbetsavtalet då en person som varit inkallad till tjänstgöring inte på något sätt anmäler sig hos arbetsgivaren.

