

TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTAL OM SYSSELSÄTTNINGSLEDIGHET

1 §

Tjänstemannens rätt till sysselsättningsledighet

Om inget annat har avtalats med tjänstemannen i samband med den uppsägning som arbetsgivaren genomfört med stöd av 27 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994), har tjänstemannen rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012), i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Tjänstemannen ska innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

2 §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för tjänstemän som fyllt 55 år

Om tjänstemannen vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år och anställningsförhållandet har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, bestäms sysselsättningsledighetens längd med avvikelse från 1 § så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 15 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 25 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Utöver vad som anges i 1 § 1 mom. får sysselsättningsledighet också användas för i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskriven utbildning inom omställningsskyddet, och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

3 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice

Arbetsgivaren är skyldig att informera en tjänsteman som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars tjänsteförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och till sådan omställningspenning som avses i 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetsgivaren är vid uppsägning av en tjänsteman med stöd av 27 § i statstjänstemannalagen skyldig att informera tjänstemannen om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

4 §

Arbetsfred

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot den i föregående moment nämnda förpliktelsen till arbetsfred eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

5 §

Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 2023. Genom detta avtal upphävs det protokoll som undertecknades den 14 februari 2005 över tjänste- och arbetskollektivavtalet om åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd hos staten.

Detta avtal gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid räknat från uppsägningsmånadens sista dag.

Om det görs ändringar i den lagstiftning som reglerar den helhet som avses i detta avtal, förbinder sig avtalsparterna att granska och ändra detta avtal till följd av de ändringar som sker i lagstiftningen.

Helsingfors den ____1 ____ december 2022

FINANSMINISTERIET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE
FOSU RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL
RF