

Anvisningar för förfarandet vid lokala avtal



Förord

Det finns många typer av lokala förhandlingar, men i § 14 i huvudavtalet finns bestämmelser om förhandlingar som syftar till ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal. Enligt huvudavtalet grundar sig lokala tjänste- och arbetskollektivavtal antingen på normalklausulen eller på överlevnadsklausulen. Normal- och överlevnadsklausulerna är inte successiva utan alternativa förfaranden.

Normalklausulen kan alltid tillämpas om förutsättningarna uppfylls. Ett lokalt avtal förutsätter att frågan är en sådan som man kan ingå avtal om, att det finns en avtalsbestämmelse om den i ett riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal såsom KyrkTAK och att det finns en grund för att avtala på annat sätt. Grunden behöver inte vara särskild eller tungt vägande så länge bägge parterna anser att en sådan finns. Parterna kan avtala om villkor som är bättre eller sämre än dem som det centrala avtalet föreskriver för anställningsförhållandet.

Överlevnadsklausulen kan tillämpas om behovet grundar sig på församlingens exceptionellt svåra ekonomiska situation. Den tillåter mer omfattande avvikelser än normalklausulen. Till exempel när det gäller lönen kan man avtala om att underskrida kravgruppens nedre gräns. För att använda överlevnadsklausulen krävs inte att normalklausulen använts först. Det räcker att det ekonomiska kriteriet uppfylls. Själva avtalet kan ingås för en rätt kort tid, högst ett år (12 kalendermånader) i taget.

Lokala förhandlingar är en möjlighet, inget tvång. Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal är till sin natur ett avtal, dvs. det kan ingås eller också inte. Dessutom är den lokala tjänste- och arbetskollektivavtalsprocessen inte formbunden såsom samarbetsförfarandet i samarbetsavtalet.

1 Allmänt om lokala avtal

Inom den kyrkliga sektorn fastställs många av villkoren för ett anställningsförhållande centralt i riksomfattande avtal. Till exempel finns det i KyrkTAK bestämmelser om löner, arbetstider och semestrar och i Kyrkans samarbetsavtal om samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen samt arbetarskyddssamarbetet. De här riksomfattande tjänste- och arbetskolektivavtalen är bindande för alla arbetsgivare.

I förhandlingarna om konkurrenskraftsavtalet diskuterades möjligheten att avtala lokalt om undantag från de centrala tjänste- och/eller arbetskolektivavtalen. Parterna ansåg att det inte går att beakta enskilda organisationers behov tillräckligt i centrala avtal och ville därför införa en möjlighet att avvika från de riksomfattande avtalsbestämmelserna genom lokala avtal. Inom den kyrkliga sektorn infördes bestämmelserna om lokala avtal i § 14 i huvudavtalet och i de allmänna bestämmelserna i KyrkTAK. Dessutom innehåller också andra avtal, till exempel § 1 i samarbetsavtalet, bestämmelser om lokala avtal.

Lokal kolektivavtalsverksamhet innebär ett förfarande där de lokala förhandlingsparterna enligt § 2 mom. 3 i huvudavtalet förhandlar fram och skriftligt fastställer undantag från ett riksomfattande kolektivavtal. Rätten att ingå sådana lokala avtal grundar sig på bestämmelserna i kyrkans huvudavtal och Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal (KyrkTAK). Den kan också grunda sig på bestämmelserna i ett separat kolektivavtal, till exempel förtroendemannaavtalet.

Med lokala avtal avses i den här anvisningen inte avtal som ingås mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (till exempel arbetsavtal), tjänste- och arbetskolektivavtal som Kyrkans arbetsmarknadsverk eventuellt ingått separat för en enskild församling/kyrklig samfällighet, den lokala fördelningen av eventuella avtalsenliga höjningar, verkställighetsförhandlingar enligt § 13 i huvudavtalet och inte heller samarbetsförfaranden enligt kyrkans samarbetsavtal. Ett exempel på tjänstekolektivavtal som gäller en enskild församling är det tjänstekolektivavtal om modularbetstidsförsöket som ingåtts på riksnivå för de finskspråkiga församlingarna i Mejlan och Kervo.

Illustration av olika förfaranden:



1.2 Vad avses med lokala avtal

Om frågor som avtalas på annat sätt ska det finnas en avtalsbestämmelse i KyrkTAK

För att lokalt kunna avtala på annat sätt om en fråga måste det finnas en bestämmelse om den i ett riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal. Om en avtalsbestämmelse om frågan saknas i det riksomfattande avtalet kan man inte heller avtala på annat sätt om den.

Möjlighet att avtala på annat sätt som ingår i en bestämmelse i ett riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal

Ett riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal kan innehålla en bestämmelse som ger rätt att avtala på annat sätt om den aktuella bestämmelsen eller som gör det möjligt att avvika från huvudregeln i avtalsbestämmelsen om arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kommer överens om det.

Avtalsparterna enligt den riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalsbestämmelsen är

- arbetsgivaren och en enskild tjänsteinnehavare/arbetstagare eller
- arbetsgivaren och förtroendemannen.

Den enklaste möjligheten att avtala på annat sätt ger KyrkTAK i frågor där arbetsgivaren kan avvika från huvudregeln i avtalsbestämmelsen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren går med på det.

Exempel på den enskilda arbetstagarens/tjänsteinnehavarens och arbetsgivarens möjligheter att avtala på annat sätt:

1. § 96 mom. 4 i semesterdelen föreskriver att semesterdelar ska ges sammanhängande om inte annat avtalas med tjänsteinnehavaren/arbetstagaren
2. § 142 mom. 2 i arbetstidsdelen föreskriver att en ledig dag som flyttas fram i det andliga arbetet beviljas senast under de tre följande kalenderveckorna, om inget annat avtalas med tjänsteinnehavaren.

Parterna kan komma överens om att avvika från huvudregeln, men de måste inte göra det. Om parterna inte avtalar på annat sätt tillämpas huvudregeln i den ifrågavarande avtalsbestämmelsen.

Tjänste- och arbetskollektivavtalet kan ge även förtroendemannen en möjlighet att avtala på annat sätt.

Till exempel enligt § 4 mom. 1 i det nya förtroendemannaavtalet kan man avtala lokalt om de övriga förtroendemän som tillsätts utöver huvudförtroendemannen. Avtalsbestämmelsen gör det möjligt att komma överens om att huvudavtalsorganisationen kan tillsätta flera förtroendemän än vad de gränser som fastställs i avtalet tillåter (35 medlemmar, 65 medlemmar). Avtalsbestämmelsen ålägger dock inte parterna att avtala om saken. Om parterna inte lokalt avtalar på annat sätt tillämpas den ifrågavarande avtalsbestämmelsen, dvs. i exemplet ovan tillsätter varje huvudavtalsorganisation en huvudförtroendeman om den har minst fem medlemmar som ska företrädas, en förtroendeman om medlemmarna är minst 35 och ännu en förtroendeman om medlemmarna är minst 65.

I vissa fall kan avtalsparterna komma från flera organisationer, som till exempel i de fall som det nya förtroendemannaavtalets § 4 mom. 3 gäller. Enligt momentet kan flera församlingsarbetsgivare komma överens om att ha en gemensam förtroendeman. En annan förutsättning för ett sådant avtal är att huvudavtalsorganisationen utser en gemensam förtroendeman för församlingarna enligt avtalet.

Vid ändringar i församlingsstrukturen, till exempel sammanslagningar, är det viktigt att se över förhandlingsparternas befogenheter, dvs. vem som representerar arbetstagarna och tjänsteinnehavarna i den nya situationen.

Separat fullmakt att ingå ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal

Kyrkans arbetsmarknadsverk kan bemyndiga en församling att ingå ett tjänstekollektivavtal för sin egen del inom de gränser som arbetsmarknadsverket fastställt, om det allmänt sett är möjligt att avtala om frågan genom ett tjänste- och arbetskollektivavtal. Då är grunden för det lokala tjänstekollektivavtalet ett bemyndigande från centralnivån.

I praktiken kan Kyrkans arbetsmarknadsverk bemyndiga arbetsgivaren i en fråga man kan ingå avtal om när det inte går att ingå ett lokalt tjänstekollektivavtal om den eller när det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet begränsar rätten att ingå lokala avtal om den.

Vad kan man inte komma överens om i ett lokalt avtal?

För villkoren i tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas anställningsförhållanden gäller utan hinder av vad som bestäms i lag det som bestäms genom tjänste- och arbetskollektivavtal.

Enligt lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal kan man inte ingå avtal om följande frågor:

- grunderna för församlingarnas ämbetsverks och inrättningsorganisation eller annan reglering inom tjänsteapparaten
- inrättande eller indragning av tjänster
- myndigheters åligganden
- inre arbetsfördelning
- arbetsledning
- arbetsmetoder
- uppkomst eller upphörande av tjänsteförhållanden eller därmed jämförbara anställningsförhållanden (med undantag av uppsägningstiden)
- behörighetsvillkor för tjänster
- befordringsgrunder
- tjänsteinnehavarnas skyldigheter
- pensioner eller andra jämförbara förmåner
- hyra för tjänstebostäder
- användning av annan egendom som tillhör församlingen
 - o med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som sköter uppgifter som gäller samarbete mellan arbetsgivare och tjänsteinnehavare
- de frågor som inte för arbetstagarnas del kan regleras genom arbetskollektivavtal

De ovan nämnda frågorna kan parterna inte komma överens om genom riksomfattande tjänstekollektivavtal, men inte heller genom lokala tjänstekollektivavtal eller på annat sätt. Man kan till exempel inte avtala om att arbetsgivaren låter bli att dra in tjänster under avtalets giltighetstid eller ändra tjänsteinnehavarnas uppgifter.

Varken lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om kollektivavtal innehåller några detaljerade förteckningar över frågor gällande arbetstagarna som man kan ingå avtal om. I praktiken sammanfaller de frågor som avtalas genom tjänste- och arbetskollektivavtal med de ovan nämnda eftersom arbetsgivarna inte ingår kollektivavtal om ärenden med anknytning till organisationens uppbyggnad, arbetsledningsrätt eller anställning.

Övriga begränsande lagbestämmelser

Också i andra lagar finns bestämmelser som begränsar avtalsfriheten. Nedan några exempel

- Arbetsavtalslagen: Man kan inte avtala på annat sätt om en bestämmelse såvida inte arbetsavtalslagen uttryckligen föreskriver en sådan möjlighet. I sådana fall föreskriver lagen samtidigt på vilken nivå avtalet om avvikelsen ska ingås, till exempel en bestämmelse enligt vilken en fråga kan regleras genom ett kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarernas organisationer på riksnivå eller ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren
- Arbetstidslagen: Man kan inte avtala på annat sätt om en bestämmelse såvida inte arbetstidslagen uttryckligen föreskriver en sådan möjlighet. I sådana fall är regleringssättet detsamma som i arbetsavtalslagen

Lokala avtal om samarbete

Separata anvisningar har utfärdats om lokala avtal som gäller samarbete.

2 Lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal

Lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal eller annat arrangemang

Innan förhandlingar om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal inleds bör följande frågor övervägas:

- Handlar det om en sak/ärendehelhet som går att reglera genom ett lokalt tjänste- och kollektivavtal?
- Varför ingås ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal om frågan?
- Kunde/borde frågan lösas på ett annat sätt, till exempel
 - o kan arbetsgivaren ensam fatta beslut i frågan eller komma överens om det med tjänsteinnehavaren/arbetstagaren?
 - o omfattas frågan av arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt där inget separat beslut behöver fattas?

Vilka frågor kan regleras i ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal?

Bestämmelserna om förfarandet när ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås finns i § 14 i huvudavtalet. Lokala avtal delas in i två kategorier

- a) frågor som avtalas enligt normalklausulen
- b) frågor som avtalas enligt överlevnadsklausulen.

Normalklausulen kan tillämpas när det anses finnas en

- grundad orsak för att avtala på annat sätt som förorsakas av lokala omständigheter och
- när KyrkTAK möjliggör det.

Överlevnadsklausulen kan tillämpas när det anses motiverat att lokalt avtala på annat sätt på grund av en

- exceptionellt svår ekonomisk situation.

Enligt normalklausulen kan man avtala antingen om bättre eller sämre villkor för anställningsförhållandet än vad en avtalsbestämmelse i KyrkTAK föreskriver. Enligt överlevnadsklausulen kan man avtala på annat sätt om en avtalsbestämmelse i KyrkTAK enbart när det gäller sämre villkor för anställningsförhållandet.

Det är möjligt att avtala på annat sätt när

- KyrkTAK är i kraft
- avtalet gäller en fråga enligt § 1 a mom. 2 i del II i KyrkTAK (normalklausulen) eller en fråga enligt § 14 mom. 2 i huvudavtalet (överlevnadsklausulen)
- det finns en grundad orsak som förorsakas av lokala omständigheter (normalklausulen) eller den ekonomiska situationen är exceptionellt svår (överlevnadsklausulen)
- frågan är avtalbar (en fråga som man får ingå avtal om och som inte hör till arbetsledningen)
- ingen lag förbjuder att man ingår avtal om frågan (arbetslagstiftningens sk. ovillkorliga bestämmelser, t.ex. tvingande bestämmelser i arbetstidslagen)
- det finns en avtalsbestämmelse om frågan i KyrkTAK

När kan man avtala på annat sätt med stöd av normalklausulen eller överlevnadsklausulen (huvudavtalet § 14 och KyrkTAK § 1a)?	
Normalklausulen (+ / -)	Överlevnadsklausulen (-)
Lönedelen <ul style="list-style-type: none"> - avtalsbestämmelserna, dock inte under den nedre gränsen för kravgruppen 	Lönedelen <ul style="list-style-type: none"> - möjlighet att utöver de frågor som faller under normalklausulen även avtala om en lön som underskrider den nedre gränsen för kravgruppen (minskning högst 10 procent)
Semesterpenningen <ul style="list-style-type: none"> - byte till ledighet för en grupp eller för hela personalen 	Semesterpenningen <ul style="list-style-type: none"> - möjlighet att utöver de frågor som faller under normalklausulen även avtala om att minska eller dra in semesterpenningen
Arbetstidsdelen <ul style="list-style-type: none"> - avtalsbestämmelserna, dock inte under den genomsnittliga ordinarie arbetstiden 	Arbetstidsdelen <ul style="list-style-type: none"> - möjlighet att utöver de frågor som faller under normalklausulen även avtala om arbetstidsersättningarna (dra in dem helt eller delvis)
Modularbetstidsförsöket <ul style="list-style-type: none"> - införande i församlingen 	Underteckningsprotokollet <ul style="list-style-type: none"> - avvikande tidpunkter och belopp för lönejusteringar som avtalats centralt (minskning, indragning, senareläggning)
Förtroendemannaavtalet	
Samarbetsavtalet	

Ett + i tabellen betyder att man lokalt kan avvika från avtalsbestämmelserna i KyrkTAK med en avtalsbestämmelse som är bättre för arbetstagaren, och ett - betyder att man lokalt kan avvika från avtalsbestämmelserna i KyrkTAK med en sämre avtalsbestämmelse.

Förhandlings- och avtalsparter

Avtalsförhandlare för arbetsgivaren

- personer som även annars företräder arbetsgivaren vid förhandlingar om eller beredning av anställningsärenden eller som särskilt utsetts till förhandlare. Arbetsgivarens företrädare kan till exempel vara en förvaltningsdirektör, ekonomidirektör eller personalchef som är löneombud. För församlingsarbetsgivarens räkning ställs avtalsmålen upp och avtalet godkänns av
 - o kyrkorådet (om inte ärendet delegerats till en enskild tjänsteinnehavare eller ett annat organ med flera medlemmar)
 - o gemensamma kyrkorådet (om inte ärendet delegerats till en enskild tjänsteinnehavare eller ett annat organ med flera medlemmar)

- stiftsfullmäktige i domkapitlet
- ämbetskollegiet vid Kyrkostyrelsen

Avtalsförhandlare för tjänsteinnehavarna/arbetstagarna

- förhandlings- och avtalsparten är den huvudavtalsorganisation där de berörda anställda är medlemmar. En huvudavtalsorganisation representeras i regel av en huvudförtroendeman som tillsatts enligt kyrkans förtroendemannaavtal.
 - den kyrkliga sektorns huvudavtalsorganisationer är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kyrkfackets union rf och Kyrkosektorn rf

Lokala tjänste- och arbetskollektivavtal ingår i huvudavtalsorganisationens namn (FOSU, Kyrkfackets union, Kyrkosektorn). I regel ingår huvudförtroendemannen avtalet. Arbetsgivaren kan inte ingå ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal med en enskild tjänsteinnehavare.

Målet är att alla huvudavtalsorganisationer tillsammans förhandlar fram och ingår lokala tjänste- och arbetskollektivavtal. Visserligen kan avtalets mål, innehåll och omfattning påverka med vem avtalet slutligen ingås.

Varje huvudförtroendeman (förtroendeman) som tillsatts av en huvudavtalsorganisation för att företräda tjänsteinnehavarna/arbetstagarna ingår avtalet för de medlemmars räkning som personen företräder. I förhandlingarna företräds organisationen i regel av huvudförtroendemannen. Om ingen sådan tillsatts, till exempel för att antalet medlemmar som ska företrädas är mindre än 5, kan huvudavtalsorganisationerna komma överens om att tillsätta en gemensam förtroendeman eller företrädas av en förtroendeman som är gemensam för flera arbetsgivare. Om inget av ovan nämnda alternativ är möjligt kan Kyrkans arbetsmarknadsverk ge en huvudavtalsorganisation med mindre än fem medlemmar som ska företrädas möjligheten att tillsätta en egen förtroendeman i församlingen för att förhandla fram det lokala avtalet.

En arbetstagare/tjänsteinnehavare som inte tillhör någon organisation har ingen företrädare i förhandlingarna. Det lokala tjänste- och arbetskollektivavtalet kan också gälla en sådan person om alla huvudavtalsorganisationernas företrädare har undertecknat avtalet, se nedan.

Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal behöver inte fastställas/godkännas av arbetsgivar-/huvudavtalsorganisationernas central-/förbunds nivå, utan huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) undertecknar själv avtalet.

Arbetsgivaren skickar en avtalskopia för kännedom till Kyrkans arbetsmarknadsverk per post eller e-post på adressen KIT(at)evl.fi. Med hjälp av avtalen följer parterna upp hur de lokala avtalsprocesserna framskrider – det handlar inte om att godkänna eller granska avtalen.

Jäv

Jäv har betydelse särskilt när det gäller en person som förhandlar eller deltar i beslutsfattandet för arbetsgivarens räkning. Med jäv avses att personen står i ett sådant förhållande till ärendet eller parterna att det äventyrar personens opartiskhet i behandlingen av ärendet.

Personal som omfattas av ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal

I ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal definieras avtalets tillämpningsområde, dvs. om det gäller alla församlingsarbetsgivarens arbetstagare/tjänsteinnehavare eller enbart bestämda personalgrupper, enskilda tjänsteinnehavare eller arbetstagare, eller då det gäller en kyrklig samfällighet enbart personalen i en bestämd församling. Dessutom fastställs hur avtalet tillämpas på olika personalgrupper och vilka bestämmelser som tillämpas om tillämpningsområdena varierar mellan grupperna.

Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal gäller i princip medlemmarna i den/de organisationer som ingått avtalet.

- 1) Om alla huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän (förtroendemän) är avtalsparter tillämpas avtalet på alla församlingsarbetsgivarens tjänsteinnehavare och arbetstagare såvida inte tillämpningsområdet är avgränsat i avtalet. Då gäller avtalet också medlemmar som inte är fackligt anslutna trots att de inte är medlemmar i någon huvudavtalsorganisation.
- 2) Om bara en del av huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän (förtroendemän) är avtalsparter tillämpas avtalet bara på medlemmarna i de organisationer som är avtalsparter
 - Anställningsvillkoren för medlemmarna i de organisationer som står utanför avtalet och för icke anslutna tjänsteinnehavare/arbetstagare i andra branscher bestäms enligt KyrkTAK.

Villkor för att använda överlevnadsklausulen

Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal som grundar sig på överlevnadsklausulen kan endast ingås om församlingens ekonomiska situation blir exceptionellt svår.

När blir församlingens ekonomiska situation exceptionellt svår?

De ekonomiska svårigheterna bedöms som helhet. I helhetsbedömningen beaktas bland annat penningtillgångarna (likviditeten), utvecklingen av kyrkoskatteintäkterna, årsbidraget och brådskande grundliga renoveringar av byggnader/byggen. En exceptionellt svår ekonomisk situation förutsätter inte att alla ovan nämnda kriterier uppfylls, utan kan också bero på en enda faktor som har en stor betydelse för helheten.

Hur får huvudförtroendemannen/förtroendemannen information om församlingens ekonomiska situation för att kunna förhandla om avtalet?

Förhandlingsparterna konstaterar tillsammans de ekonomiska svårigheterna. För att kunna göra det här måste arbetsgivaren ge förtroendemannen möjlighet att sätta sig in i församlingens ekonomiska situation. Det är också ändamålsenligt att arbetsgivaren ser till att förtroendemannen har den kompetens som behövs för att ingå avtalet, till exempel att personen kan bedöma församlingens ekonomiska situation.

Förtroendemannen ska också ha möjlighet till tillfällig avlönad befrielse från arbetet för att kunna delta i förhandlingarna om ett avtal enligt överlevnadsklausulen.

3 Giltighetstid för och uppsägning av lokala tjänste- och arbetskollektivavtal

- 1) Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal enligt normalklausulen kan ingås
 - a) för en viss tid eller
 - b) tillsvidare.
- 2) Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal enligt överlevnadsklausulen kan endast ingås för en viss tid.

Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal som ingåtts för en viss tid upphör utan uppsägning när giltighetstiden i avtalet löper ut om det inte sägs upp före den utsatta tiden. Ett tidsbundet avtal enligt överlevnadsklausulen kan endast av särskilda skäl sägas upp före den utsatta tiden. I princip gäller ett avtal enligt överlevnadsklausulen under hela giltighetstiden eftersom avtalet ingåtts för en bestämd tid på högst ett år. Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller tillsvidare upphör endast om det sägs upp.

Om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal behövs i en strukturomvandlingssituation lönar det sig att ingå ett tidsbundet avtal. I övrigt är det ändamålsenligt att se över alla lokala tjänste- och arbetskollektivavtal och säga upp överflödiga avtal i en strukturomvandlingssituation.

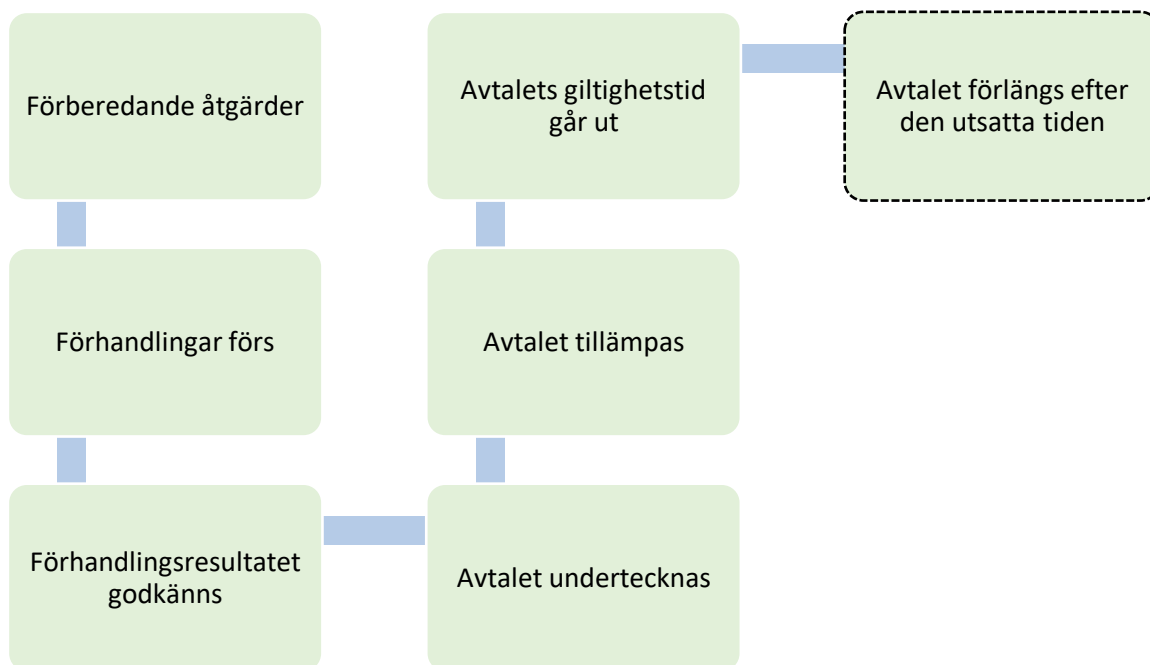
Om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal sägs upp är uppsägningstiden tre (3) månader. Uppsägningstiden räknas från och med att uppsägningen delgetts de andra avtalsparterna. Endast en avtalspart kan säga upp avtalet, dvs. till exempel om den aktuella huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) inte varit med i ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal kan organisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) inte säga upp avtalet. Om alla huvudavtalsorganisationer undertecknat ett avtal kan vilken avtalspart som helst lösgöra sig från det, varvid hela avtalet samtidigt upphör vid utgången av uppsägningstiden. Också arbetsgivaren kan säga upp avtalet. Uppsägningen görs skriftligt.

Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal har ingen så kallad efterverkan, utan när giltighetstiden går ut återgår tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas anställningsvillkor till alla delar till att följa det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal kan undantagsvis förfalla av tvingande skäl. Det kan hända till exempel om det visar sig att förutsättningarna för att tillämpa avtalet inte uppfylls. Då är det motiverat att avtalsparterna tillsammans skriftligt konstaterar att avtalet förfaller, vilka grunderna är och vilka åtgärder det här föranleder. I praktiken är sådana situationer mycket sällsynta.

Om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal upphör att gälla till exempel för att en huvudförtroendeman (förtroendeman) för en huvudavtalsorganisation säger upp det kan arbetsgivaren och de andra huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendeman (förtroendeman) komma överens om att avtalet fortsättningsvis tillämpas mellan de övriga avtalsparterna med undantag av medlemmarna i den huvudavtalsorganisation som sagt upp avtalet.

Schema över processen för ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal i församlingen



Förberedande åtgärder:

- avtalets mål och effekter
- personal som omfattas av avtalet
- avtalsbestämmelser som ska ändras, alltså avtalas på annat sätt lokalt
- eventuella effekter av de ändrade avtalsbestämmelserna på övriga avtalsbestämmelser

Förhandlingar:

- församlingens arbetsgivarrepresentant
- huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman)

Godkännande av förhandlingsresultatet:

- kyrkorådet
- huvudförtroendemannen (förtroendemannen) låter sin medlemskår diskutera ärendet, godkänner för medlemmarnas räkning

Undertecknande av avtalet:

- för församlingens räkning den/de som har namnteckningsrätt
- huvudförtroendemannen (förtroendemannen)

Tillämpning av avtalet*Avtalets upphörande:*

- tidsbundet: a) när den utsatta tiden går ut eller b) 3 månader efter uppsägningen
- tillsvidare gällande: 3 månader efter uppsägningen

Förlängning av avtalet efter den utsatta tiden:

- om det nämns i det tidsbestämda avtalet att avtalet fortsätter gälla tillsvidare såvida inte någon av parterna säger upp det tillämpas avtalet som tjänste- och arbetskollektivavtal tillsvidare. Ett sådant avtal kan sägas upp på samma sätt som ett tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller tillsvidare, dvs. med tre månaders uppsägningstid.

Arbetsgivarens minneslista för lokala avtal

- Kom ihåg att en jämlik behandling av personalen är utgångspunkten i förhandlingarna
- Förbered er väl för förhandlingarna – ställ upp mål, red ut och utvärdera alternativ och effekter, gör bakgrundsarbetet
- Kontrollera om den fråga som är föremål för avtalet i det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet ansluter sig till någon annan fråga som borde beaktas i det lokala avtalet.
- Bedöm om frågan kan regleras i ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal (se punkten "Vilka frågor kan regleras i ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal?") eller om det finns andra sätt att uppnå målet.
- Ta reda på förhandlings- och avtalsparterna samt förhandlarna och avgränsningarna för tillämpningsområdet (med vem förhandlar man, vem berörs, innehållet i noteringen "detta avtal tillämpas inte xx")
- Skriv in de överenskomna punkterna så entydigt som möjligt så att avtalets syfte motsvarar den skrivna texten.
- Överväg att ta in en förhandlings- eller justeringsklausul i avtalet med tanke på ärenden som eventuellt senare avtalas i ett riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal.
- Red ut om det behövs en bestämmelse om följderna ifall ett avtal sägs upp mitt i avtalsperioden när avtalet baserar sig på överlevnadsklausulen.
- Avtalsvite kan inte skrivas in i avtalet.
- Informera personalen och de förtroendevalda före och efter förhandlingarna och vid behov under loppet av förhandlingarna (öppenhet, riktig information, förhandlingarnas orsaker, objekt, mål och effekter).
- Överväg andra alternativ om förhandlingarna inte framskrider (kom ihåg att frågan eventuellt kan lösas på annat sätt genom ett ensidigt beslut från arbetsgivaren).
- Ta reda på tidsfristerna i anslutning till förhandlingarna: När det gäller lokala tjänste- och arbetskollektivavtalsförhandlingar finns inga tidsfrister eller särskilda förfaranden som måste följas. Om man

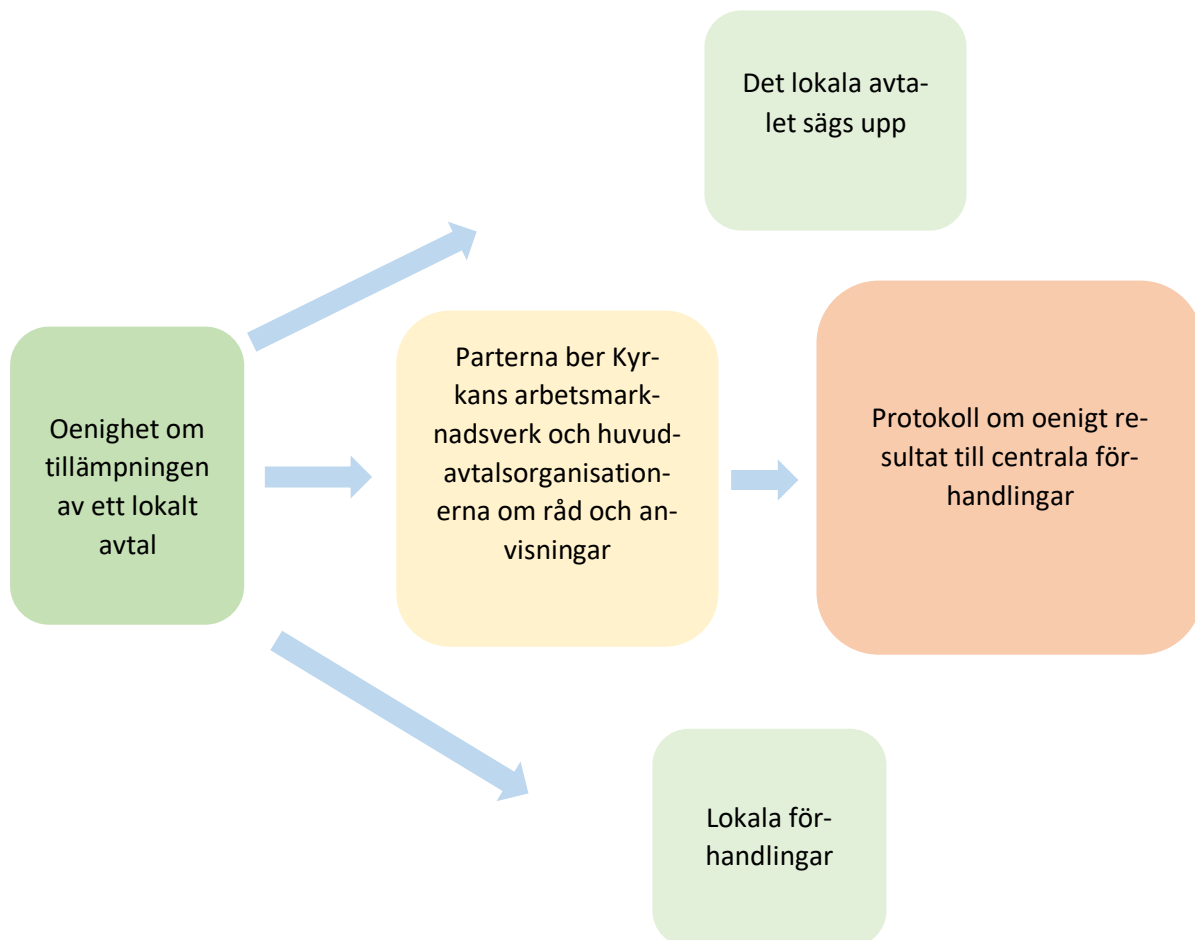
tillämpar ett förfarande enligt överlevnadsklausulen som är knutet till det samarbetsförfarande som baserar sig på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, tillämpas samarbetsavtalets tidsfrister i samarbetsförfarandet.

4 Att avgöra meningsskiljaktigheter om lokala tjänste- och arbetskollektivavtal

Eventuella meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av lokala tjänste- och arbetskollektivavtal ska lösas i förhandlingar mellan de lokala parterna.

Om frågan inte kan avgöras i de lokala förhandlingarna kan de lokala parterna be Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna om anvisningar och råd för att lösa frågan på arbetsplatsen. Om det här inte leder till ett avgörande kan ärendet behandlas i ett förfarande enligt § 10–11 i huvudavtalet genom att hänskjuta det till centrala förhandlingar. Centrala förhandlingar förs mellan Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationen. Då ska ett protokoll göras upp över förhandlingarna. Av protokollet ska framgå vad som har förhandlats och förhandlingsresultatet samt de oeniga parternas lösningsförslag, motiveringar, fakta och dokument. Protokollet ska göras upp utan dröjsmål efter att förhandlingarna avslutats och det justeras och undertecknas på det sätt som förhandlingsparterna kommer överens om.

Vid förhandlingar om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal kan man be om anvisningar och råd från Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna redan innan avtalet görs upp, om förhandlingarna ser ut att stranda och parterna ändå vill komma överens i frågan genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal.



Meningskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av avtal ska i första hand lösas utgående från gemensamma syfte som avtalsparterna haft. Avtalstexten ska motsvara syftet, men om texten avviker från detta ska man följa det syfte som parterna haft. I andra hand ska frågan avgöras enligt avtalets ordalydelse. En meningskiljaktighet kan också avgöras genom avtal.

Om en meningskiljaktighet som uppstår vid tillämpningen av ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal inte går att avgöra kan parterna vid behov säga upp avtalet lokalt så att det upphör efter uppsägningstiden som är tre månader. När uppsägningstiden gått ut tillämpas det riksomfattande avtalet.

Även i centrala förhandlingar avgörs meningskiljaktigheter som gäller lokala avtal på ovan nämnda sätt, dvs. genom att ta reda på avtalsparternas syfte. Om de centrala förhandlingarna inte leder till något avgörande och det lokala tjänste- och arbetskollektivavtalet inte sägs upp kan ärendet i sista hand hänskjutas till arbetsdomstolen. På grund av ärendets natur ska man försöka undvika det här.

5 Information

Det är klokt att hålla personalen tillräckligt välinformerad om de lokala tjänste- och kollektivavtalsförhandlingarna. Då har personalen chansen att bekanta sig med avtalets motiveringar och omfatta målen. Informationen bör inkludera åtminstone följande:

- Inledandet av förhandlingarna om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal, motiveringar för behovet av ett sådant avtal
- Vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare det lokala tjänste- och arbetskollektivavtalet gäller
- Vilka effekter avtalet har på anställningsvillkoren för den personal som omfattas av avtalet (vilka anställningsvillkor, vilken avtalsbestämmelse gäller det, vilket är innehållet i ändringen)
- Uppföljningen av avtalets effekter, dvs. hur omständigheterna och motiveringarna bakom avtalet förändrats, dvs. uppnås det resultat som eftersträvats med avtalet?

Förutom att personalen informeras om resultatet av de lokala tjänste- och kollektivavtalsförhandlingarna ska också en kopia av avtalet sändas till Kyrkans arbetsmarknadsverk för kännedom.

MALL FÖR LOKALT TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL

AVTALETS NAMN Tjänste- och arbetskollektivavtal xxxxx

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE **Fråga** som det lokala tjänste- och arbetskollektivavtalet gäller (obs! nämna den avtalsbestämmelse i KyrkTAK som undantaget gäller)

KLAUSUL Avtalet baserar sig på normalklausulen/överlevnadsklausulen (stryk över den överflödiga)

FRÅGORNA AVTALET GÄLLER

VAD HAR ÖVERENSKOMMITTS

FÖRHANDLINGS/JUSTERINGSKLAUSUL

Om det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet... ändrar avtalsparterna avtalet till motsvarande delar/utreder avtalsparterna vilken inverkan det riksomfattande avtalet har på detta tjänste- och arbetskollektivavtal.

AVTALETS GILTIGHET

Datum då avtalet träder i kraft. Den sista giltighetsdagen för ett tidsbundet avtal eller en notering om att avtalet gäller tillsvidare ...

Hur avtalet kan sägas upp och konsekvenserna om avtalet sägs upp mitt i avtalsperioden

Ort och datum

UNDERSKRIFTER

X församling / Y kyrkliga samfällighet Y (Arbetsgivarens företrädare)

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU (huvudförtroendeman/förtroendeman)

Kyrkfackets union (huvudförtroendeman/förtroendeman)

Kyrkosektorn (huvudförtroendeman/förtroendeman)

Tabell I Bilaga till anvisningarna om lokala avtal

Kan regleras genom lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal	
Normalklausulen	Överlevnadsklausulen
<ul style="list-style-type: none"> • Avtalsbestämmelser för lönedelen – inte under lönen vid kravgruppens nedre gräns • Byte av semesterpenningen delvis eller helt mot ledighet för en personalgrupp eller hela församlingens personal • Införande av modularbetstidsförsöket för tjänsteinnehavare i det andliga arbetet enligt separat tjänste- och arbetskollektivavtal • Avtalsbestämmelser om arbetstidsdelen – inte under/över den genomsnittliga ordinarie arbetstiden • Till de delar som avtalats i förtroendemannaavtalet och samarbetsavtalet <ul style="list-style-type: none"> ○ Om enighet i förhandlingarna inte kan nås kan ärendet underställas Kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans huvudavtalsorganisationer för förhandling och fastställelse. • Från början av nästa period ändras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Förtroendemannaavtalet: tillsättande av fler än en förtroendeman (§ 4 mom. 1), förtroendemannens tidsanvändning (§ 9), förtroendemannaersättning (§ 10 mom. 3), ikraftträdande (§ 13) ○ Samarbetsavtalet: Antalet medlemmar i samarbetskommissionen (§ 12 mom. 2), tillsättande av fler än en arbetarskyddsfullmäktig (§ 15 mom. 1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ärenden enligt normalklausulen • Tidpunkter, belopp och principer för genomförandet av eventuella lönejusteringar som avtalats förbundsvis • Lön som underskrider kravgruppens nedre gräns, högst -10 % (lönen minst 0,9 x lönen enligt kravgruppens nedre gräns) <ul style="list-style-type: none"> ○ kan tillämpas också på bilaga 5 och 7 • Arbetstidsersättningar • Minskad eller indragen semesterpenning • Tidsbundet avtal, högst 1 år i taget • Villkor: arbetsgivarens ekonomiska situation exceptionellt svår: <ul style="list-style-type: none"> ○ Helhetsbedömning som beaktar bland annat penningtillgångarna, utvecklingen av kyrkoskatteintäkterna, årsbidraget och brådskande grundliga renoveringar av byggnader/byggen ○ De ekonomiska svårigheterna konstateras av de lokala förhandlingsparterna tillsammans och de söker metoder för att förbättra arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar som är lindrigare än att anpassa arbetskraften ○ Förtroendemannen ges möjlighet att sätta sig in i församlingens ekonomiska situation samt garanteras den information som behövs för avtalet och den avlönade tillfälliga befrielse från arbetet som krävs • Mål: att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna under avtalets giltighetstid genom att anpassa arbetsvillkoren • Inget godkännande på förbunds nivå

Tabell II Bilaga till anvisningarna om lokala avtal

Lokala undantag möjliga genom arbetsgivarens beslut eller avtal med ifrågavarande person	
Kan avtalas med personen	Arbetsgivaren beslutar
<ul style="list-style-type: none"> • Löneutbetalning när anställningen upphör (även personer i tjänsteförhållande då de nya bestämmelserna om dröjsmålsänta införs?) • Semestertidpunkten (se § 96 mom. 2 punkt 2) • Sammanhängande semester (§ 96 mom. 4) • Sparad semester och beviljande av den (§ 97) • Byte av semesterpenningen eller en del av den till ledighet (§ 108) • Flyttning av veckoledighetsdag (§ 142) • Undantag från beviljandet av veckoledighet (arbetstagar § 154) • En timme daglig ledig tid (§ 155) • Förutsättningar för beredskap (§ 160) • Arbetstidsersättning i form av ledighet (§ 162 om befintlig praxis saknas) • Avveckling av flextidssaldo genom ledig tid (§ 170) • Fyra dagars arbetsvecka (§ 181, 191) • Ändring av arbetsskiftsförteckningen utan grundad orsak (§ 200) • Telefonjour (§ 211) • Av förmånerna för personalrepresentanter betalning av matpengar till arbetstagarorganisationen (§ 221) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lön <ul style="list-style-type: none"> ○ uppgiftsbeskrivning, bedömningskriterier för uppgiftens svårighetsgrad (särskild del, särskild grund), placering i en kravgrupp samt grundlön ○ tid i annan anställning än enligt § 25 mom. 1 punkt 1 som berättigar till årsbunden lönedel ○ förtida betalning av den årsbundna lönedelen § 24 mom. 4 (obs. verkställighetsförhandlingar) ○ införande, belopp och betalning av prövningsbaserad lönedel (obs. förutsätter verkställighetsförhandlingar) ○ ersättning till präster enligt § 27 mom. 2–3 ○ tid enligt § 25 för erfarenhetstillägg för timavlönade samt betalning av individuellt tillägg och/eller arbetsmiljöillägg ○ principer för, belopp och betalning av engångsarvoden ○ föreståndartillägg som betalas av särskild anledning ○ mötesarvode till tjänsteinnehavare utan arbetstid enligt förutsättningarna i § 42 • Frånvaro och lön <ul style="list-style-type: none"> ○ Betalning av lön under tjänst-/arbetsledighet enligt § 88 ○ Sjukanmälan och läkarintyg ○ Lön för utbildningstiden vid annan nödvändig utveckling av yrkeskompetensen (≤ 30 kalenderdagar/år) • Semester <ul style="list-style-type: none"> ○ Semestertidpunkten (se § 96) och flyttning av semester (§ 98 mom. 3) ○ Tidigarelagd utbetalning av semesterpenningen (§ 110) • Betalning av ersättning för reseräkningar efter utsatt tid (§ 130) • Arbetstid <ul style="list-style-type: none"> ○ Undantag från beviljandet av veckoledighet (tjänsteinneh. § 154) ○ En halv timme daglig ledig tid för personer med en arbetstid som överskrider 4 h/dygn ○ Införandet av flextid (§ 170) ○ Utjämningschema för arbetstiden (§ 201) • Förtroendemannaavtalet: Gemensam fm för flera arbetsgivare (§ 4 mom. 3) - församlingarna kommer överens om arrangemanget

Verkställighetsförhandlingar (§ 13 i huvudavtalet)

Bilaga

Verkställighetsförhandlingar enligt § 13 omfattas inte av lokala avtal. Enligt § 13 i huvudavtalet förs verkställighetsförhandlingar när verkställigheten av förmåner eller skyldigheter eller andra arrangemang enligt KyrkTAK förutsätter förhandlingar och beslut. Vid förhandlingarna eftersträvas samförstånd, men arbetsgivaren har beslutanderätten.

Verkställighetsförhandlingar:

- 1) Förmån enligt KyrkTAK
- 2) Skyldighet enligt KyrkTAK
- 3) Annat arrangemang enligt KyrkTAK (exempel: införande av arbetstidsbank)

Illustration av förfarandet vid verkställighetsförhandlingar (huvudavtalet § 13):



En meningsskiljaktighet som gäller verkställighetsförhandlingarna kan inte hänskjutas till behandling i centrala förhandlingar eller avgörande i arbetsdomstolen, men den kan behandlas i gemensamma förhandlingar mellan Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna om någon av parterna i verkställighetsförhandlingarna önskar det. Verkställighetsförhandlingarna utgår dock från den lokala arbetsgivarens beslut, som huvudavtalsorganisationerna inte kan avvika från.