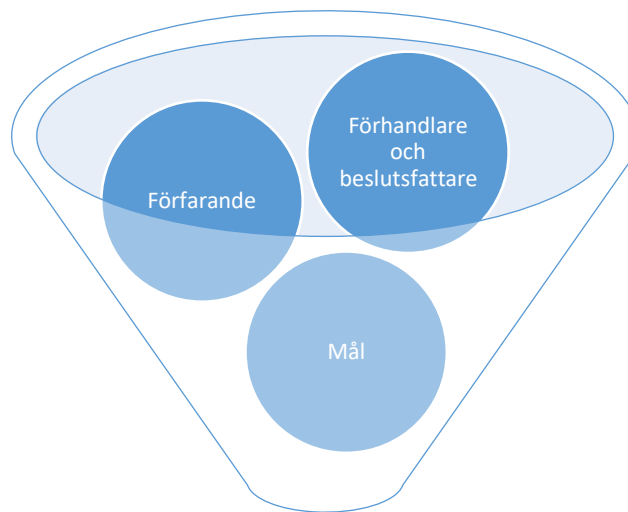


Till arbetsgivaren

**Anvisningar för lokala avtal
om skyldigheten att erbjuda träning eller utbildning
enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen**



Lokalt avtal om värdet på utbildning
eller träning enligt 7 kap. 13 § i
arbetsavtalslagen och/eller annat
arrangemang

1 Allmänt om lokala avtal om träning eller utbildning enligt arbetsavtalslagen

I 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen bestäms om arbetsgivarens skyldighet att bekosta träning eller utbildning för en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker som en del av omställningsskyddet. Skyldigheten gäller arbetsgivare som regelbundet har sammanlagt minst 30 anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Enligt bestämmelsen är det möjligt att bestämma om att värdet på träningen eller utbildningen ska bestämmas på ett avvikande sätt och/eller om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Avvikelser kan göras genom att arbetsgivaren och personalen avtalar om dem.

7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen gäller bara arbetsavtalsförhållanden. På tjänsteförhållanden tillämpas inte arbetsavtalslagen utan kyrkolagen, som tillsvidare inte har några bestämmelser om träning eller utbildning. Ett förslag till ändring av kyrkolagen har gjorts till kyrkomötet i maj 2017. Om ändringarna godkänns kommer de eventuellt att träda i kraft år 2018. Då kan tillämpningsområdet för lokala avtal utvidgas till att även omfatta personal i tjänsteförhållande.

Lokala avtal enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen kan ingås mellan arbetsgivaren och personalen. Arbetsgivaren och personalen får till exempel avtala om att träningen eller utbildningen ska riktas särskilt till personer som har den svagaste beredskapen för ny sysselsättning. Då motsvarar träningens eller utbildningens värde inte nödvändigtvis för alla arbetstagare den personliga månadslönen eller den genomsnittliga månadsinkomsten i arbetsgivarorganisationen.

- ⇒ Lokalt kan man avtala om
- ett annat sätt att bestämma värdet på träningen eller utbildningen, till exempel kan man i stället för storleken på lönen granska arbetstagarens behov av utbildning/kompetens
 - andra arrangemang i stället för träning eller utbildning för främjandet av sysselsättningen av den som sägs upp, till exempel startpenning om arbetstagaren startar företagsverksamhet.

En träning eller en utbildning enligt ett lokalt avtal är inte bunden till kravet gällande tid i 13 § (inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut).

I ett lokalt avtal bestäms personalens representant i enlighet med kyrkans samarbetsavtal. Det handlar om övriga frågor i anslutning till samarbetet enligt samarbetsavtalet (3 § 2 mom. 3 punkten) och frågan ska behandlas representativt innan avtalet ingås (4 § 3 mom.) i samarbetskommissionen (11 §). Efter behandlingen i samarbetskommissionen kan avtalet ingås.

Ett avtal som ingås av en representant för personalen binder alla de arbetstagare som nämnda representant för arbetstagarna anses företräda. Den mest naturliga tidpunkten att avtala om träning, utbildning eller andra arrangemang är till exempel under samarbetsförhandlingar som gäller personalminskning, även om föreskriften inte omfattar någon tidsbegränsning. Efter att den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande har upphört, kan representanten dock inte längre ingå något avtal utan arbetstagarens uttryckliga fullmakt.

Det bör märkas att ifall arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ett förfarande där arbetstagaren själv skaffar den utbildning eller träning han eller hon önskar och arbetsgivaren bekostar den, handlar det inte

om ett lokalt avtal med personalen såsom avses i denna anvisning utan då ingås avtalet med en person (arbetstagare). Vid avtal med en enskild arbetstagare iakttas inte det förfarande som beskrivs i denna anvisning.

2 Förhandlings- och avtalsparter samt personal som omfattas av avtalet

Förhandlingsparter

Avtalsförhandlingar förs för arbetsgivarens räkning av

- personer som även annars företräder arbetsgivaren vid förhandlingar om eller beredning av anställningsärenden eller som särskilt utsetts till förhandlare (till exempel förvaltningsdirektör som agerar som löneombud, economichef eller personalchef).

Avtalsförhandlare förs för tjänsteinnehavarnas/arbetstagarnas räkning av

- huvudavtalsorganisationen/-organisationerna vars medlemmar berörs av ärendet (i regel huvudförtroendeman som tillsatts i församlingen enligt kyrkans förtroendemannaavtal (förtroendeman))
 - den kyrkliga sektorns huvudavtalsorganisationer är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kyrkfackets union rf och Kyrkosektorn rf.

Avtalsparter

Målen för avtalet ställs upp och avtalet godkänns

- för arbetsgivarens räkning av
 - kyrkorådet (om inte ärendet delegerats till en enskild tjänsteinnehavare eller ett annat organ med flera medlemmar)
 - gemensamma kyrkorådet (om inte ärendet delegerats till en enskild tjänsteinnehavare eller ett annat organ med flera medlemmar)
- för arbetstagarnas räkning av
 - huvudavtalsorganisationen/-organisationerna vars medlemmar berörs av ärendet (i regel huvudförtroendeman som tillsatts i församlingen enligt kyrkans förtroendemannaavtal (förtroendeman), Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kyrkfackets union rf och Kyrkosektorn rf.)

Om man önskar att ett lokalt avtal ska omfatta hela personalen ska man sträva efter att alla huvudavtalsorganisationer är med om att förhandla om det och ingå det. Visserligen inverkar avtalets mål, innehåll och omfattning på vem avtalet slutligen ingås med.

Varje huvudförtroendeman (förtroendeman) som tillsatts av en huvudavtalsorganisation för att företräda arbetstagarna ingår avtalet för de medlemmars räkning som förtroendemannen företräder.

Ett lokalt avtal kan också gälla arbetstagare som inte hör till någon organisation, såsom konstaterats nedan (se Personal som omfattas av avtalet > Ett lokalt avtal gäller i regel medlemmar i den organisation eller de organisationer som ingått avtalet).

Med en enskild arbetstagare kan arbetstagaren inte ingå ett lokalt avtal som skulle gälla personalen.

Ett lokalt avtal behöver inte fastställas/godkännas av arbetsgivar-/huvudavtalsorganisationens central-/förbunds nivå, utan arbetsgivarens behöriga företrädare och huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) undertecknar själv avtalet.

Arbetsgivaren skickar en avtalskopia för kännedom till Kyrkans arbetsmarknadsverk per post eller per e-post på adressen KiT(at)evl.fi. På det sättet kan avtalsparterna i KyrkTAK följa om vad och hurdana lokala avtal har ingåtts.

Personal som omfattas av avtalet

I ett lokalt avtal definieras avtalets tillämpningsområde, dvs. om det gäller alla församlingsarbetsgivarens arbetstagare 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 tillämpningen varierar mellan grupperna.

Ett lokalt avtal gäller i princip medlemmarna i den/de organisationer som ingått avtalet.

- 1) Om alla huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemen (förtroendemen) är avtalsparter tillämpas avtalet på alla församlingsarbetsgivarens 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 huvudförtroendemen (förtroendemen) är avtalsparter tillämpas avtalet bara på medlemmarna i de organisationer som är avtalsparter
 - Utbildningen eller träningen för medlemmarna i de organisationer som står utanför avtalet och för icke anslutna arbetstagare i andra branscher bestäms enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen.

3 Giltighetstid för och uppsägning av lokala avtal

Ett lokalt avtal kan ingås för en viss tid eller så att det gäller tillsvidare.

Ett lokalt avtal 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 lokalt avtal som gäller tillsvidare upphör endast genom uppsägning. Om ett avtal ingås tillsvidare är det bra att lägga till en uppsägningstid, till exempel tre (3) månader.

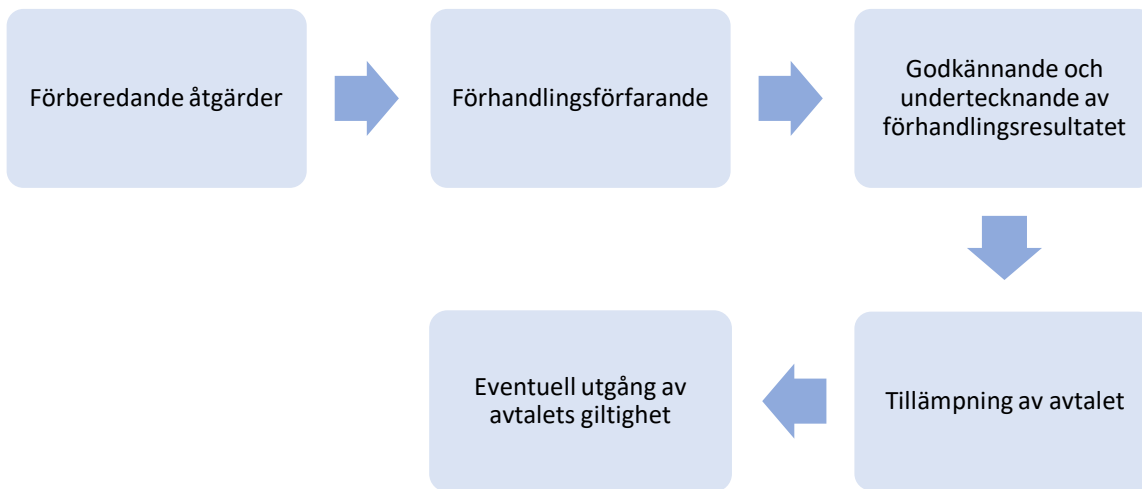
Om en omstruktureringsutredning eller liknande pågår i församlingen/den kyrkliga samfälligheten bör arbetsgivaren överväga alternativet att ingå avtalet för en viss tid. Även om ett avtal ingås tillsvidare är det bra att i ett senare skede gå igenom alla lokala avtal och säga upp överflödiga avtal. Därför är det bra att alltid ta in ett uppsägningsvillkor i avtalet.

Om ett lokalt avtal har en uppsägningstid på tre månader börjar uppsägningstiden löpa när uppsägningen delgivits de andra avtalsparterna. Endast en avtalspart kan säga upp avtalet, dvs. till exempel om den aktuella huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) inte varit med i ett avtal kan organisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) inte säga upp ett lokalt avtal. 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 avtal har ingen så kallad efterverkan utan arbetstagarnas rätt till träning eller utbildning bestäms enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen när det lokala avtalets giltighetstid har gått ut.

Om ett lokalt avtal upphör att gälla till exempel för att en huvudförtroendemän (förtroendemän) för en huvudavtalsorganisation säger upp det kan arbetsgivaren och de andra huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän (förtroendemän) 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 lokala avtal om **träning eller utbildning** i församlingen



Förberedande åtgärder:

- I församlingen/den kyrkliga samfälligheten diskuterar arbetsgivarens företrädare sinsemellan huruvida ett separat avtal behövs och ifall ett sådant behövs, hurdant det ska vara ->
 - Märk att initiativet till ett avtal även kan komma från personalen, varvid arbetsgivarens företrädare funderar på avtalets och dess innehålls ändamålsenlighet efter att de har fått in initiativet för behandling
- Om avtalet anses ändamålsenligt ->
- Den personal som ska omfattas av avtalets tillämpningsområde kartläggs, t.ex. samfällighetens församlingar som ska beröras av avtalet, personalgrupper ->

Förhandlingsförfarande:

- Representativ behandling i samarbetskommissionen i enlighet med samarbetsavtalet
- Förhandlingsparter:
 - Representant/-er för församlingen/den kyrkliga samfälligheten
 - huvudavtalsorganisationens huvudförtroendemän (förtroendemän)

Godkännande och undertecknande av förhandlingsresultatet:

- Avtalsparter:
 - kyrkorådet/gemensamma kyrkorådet

- huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman)

Tillämpning av avtalet:

- Personal som omfattas av avtalet

Eventuell utgång av avtalet giltighet:

- Efter att ett avtal som ingåtts för en viss tid gått ut
- Efter att uppsägningstiden efter skriftlig uppsägning gått ut

Arbetsgivarens minneslista för lokala avtal

- Vid förhandlingarna bör man sträva efter att tillämpa principen om jämlik behandling av personalen.
- Man ska förbereda sig väl inför förhandlingarna – ställa upp mål, utreda alternativ och konsekvenser, göra annat bakgrundsarbete
- Ta reda på förhandlings- och avtalsparterna samt förhandlarna och avgränsningarna för tillämpningsområdet (vem förhandlar man med, vem berörs)
- De överenskomna punkterna antecknas så entydigt som möjligt så att avtalets syfte motsvarar den skrivna texten
- Personalen och de förtroendevalda informeras före och efter förhandlingarna och vid behov under loppet av förhandlingarna (öppenhet, riktig information, förhandlingarnas orsaker, objekt, mål och effekter).
- Återgång till att iakttä 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen ifall förhandlingarna inte fortskrider.

4 Avgörande av meningsskiljaktigheter om lokala avtal

Eftersom ett avtal med personalen som är förenligt med 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen grundar sig på befogenheter som ges i lag, och avtalet inte avviker från bestämmelsen i tjänste- och kollektivavtalet (Kyrk-TAK), kan anvisningarna för att avgöra meningsskiljaktigheter om lokala tjänste- och kollektivavtal inte tillämpas på det. Då återstår bara att eventuella meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen avgörs vid förhandlingar mellan de lokala parterna.

Meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av avtal ska i första hand lösas utgående från det 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 meningsskiljaktighet kan också avgöras genom avtal.

Om en meningsskiljaktighet som uppstår vid tillämpningen av ett lokalt avtal inte går att avgöra kan parterna vid behov säga upp avtalet lokalt så att det upphör efter den avtalade uppsägningstiden. När uppsägningstiden gått ut tillämpas bestämmelsen i arbetsavtalslagen.

5 Information

Det är bra att hålla personalen tillräckligt välinformerad om de lokala avtalsförhandlingarna. Då har personalen chansen att bekanta sig med avtalets motiveringar och förbinda sig till uppnåendet av målen i avtalet. Informationen bör inkludera åtminstone följande:

- Inledandet av förhandlingarna om ett lokalt avtal, motiveringar för behovet av ett sådant avtal
- Tillämpningsområde, vilka som berörs av avtalet (personer i arbetsavtalsförhållande)
- Vad som avtalats om i avtalet
- Uppföljning av avtalets effekter, till exempel vilka effekter avtalet har för sysselsättningen och vilka kostnadseffekter det har

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

MODELL FÖR LOKALT AVTAL OM TRÄNING ELLER UTBILDNING ENLIGT 7 KAP. 13 § I ARBETSAVTALSLAGEN

AVTALETS NAMN Avtal om bestämning av värdet på träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och/eller andra arrangemang i stället för träning eller utbildning

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE Detta avtal tillämpas på en arbetstagare som innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott och som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

FRÅGOR SOM AVTALATS OM

AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft xx.xx.xxxx. Avtalet är i kraft till yy.yy.yyyy. ELLER Avtalet är i kraft tillsvidare.

Detta avtal kan sägas upp med x (x) månads/månaders uppsägningstid. Om en avtalspart säger upp avtalet, tillämpas efter uppsägningstiden det som föreskrivits om träning och utbildning i arbetsavtalslagen (7 kap. 13 §).

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)

(Personalens representant)