

OM ARBETSAVTAL FÖR PROFESSORER

Anställningsförhållanden baseras på arbetsavtal, som innebär att arbete utförs för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning, mot lön eller annat vederlag. Tjänsteavtal baseras däremot på ensidiga utnämningar till tjänster eller tjänsteförhållanden.

De villkor som tillämpas i ett arbetsförhållande kan, förutom i själva arbetsavtalet, preciseras med lokala anställningsavtal, med etablerad praxis – exempelvis gängse förfaranden inom akademisk forskning och undervisning – samt i form av anvisningar från arbetsgivarhåll beträffande de praktiska arbetsarrangemangen.

En arbetsgivare får inte i ett arbetsförhållande förfara på ett sätt som kan göra intrång på den i 6 § i universitetslagen föreskrivna friheten för forskning, konst och undervisning.

Valet till professor

I arbetsavtalslagen stadgas inte att arbetsförhållanden på basis av arbetsavtal måste etableras med offentliga ansökningsförfaranden, inte heller stadgas där om hur urvalsprocessen ska ske. Enligt universitetslagen är huvudregeln dock att en professur ska ledigförklaras offentligt. Besättande av en professur utan ledigförklarande kommer ifråga när en meriterad person kallas till posten, eller när det är fråga om ett uppdrag på viss tid. Utlåtande om behörighet och meriter hos de sökande och hos dem som kallas till en professur ska begäras av minst två sakkunniga före tillsättningen, när personer väljs till arbetsavtalsförhållanden som gäller tills vidare eller för minst två års tid. På frågorna om de sakkunnigas jäv tillämpas bestämmelserna i förvaltningslagen.

Ett universitet har möjlighet att i sin egen instruktion komplettera de i lagen fastställda förfarandena för besättande av professorer samt metoderna för valet av undervisande personal. Dock innehåller arbetslagstiftningen vissa bestämmelser som inskränker möjligheterna att fritt välja anställda, bestämmelser som har att göra med förbud mot diskriminering och jämlikhetsplikten.

Enligt universitetslagen är det rektorns uppgift att välja professorer och de övriga anställda, om inte denna uppgift av rektorn delegerats till någon annan instans.

Behörighetskrav

Behörighetskraven för personer som får väljas till uppdrag kan bestämmas förhållandevis fritt i ett universitets instruktion. Kraven på en professors kompetens måste vara förenliga med de krav som i universitetslagen fastställs för professorsuppdrag. Ofta är behörighetskraven som följer: doktorsgrad, vetenskaplig kompetens på hög nivå, erfarenhet av ledaruppgifter inom vetenskaplig forskning, förmåga att undervisa på hög nivå samt dokumenterad medverkan i internationellt samarbete. I bedömningen av personens meriter beaktas sådant som aktivitet inom den vetenskapliga gemenskapen, framgångar när det gäller anskaffning av extern finansiering samt förtroendeuppdrag. Behörighetskraven kan dock variera mellan olika universitet.

Universitetslagen är så skriven att även professorers ersättare måste uppfylla kompetenskraven för professorer. Till uppdraget kan bara kallas en person som obestriddligen uppfyller dessa kompetenskrav. Om personen som sköter ett vikariat inte uppfyller de formella kraven för en professor, måste arbetsuppgiften bedrivas under en annan yrkesbeteckning.

Någon lagstadgad rätt att överklaga valet av arbetstagare förekommer inte. Detta gäller även för professorer. Trots att besvärsmått egentligen saknas, kan de enskilda universiteten på eget bevåg besluta om förfaranden vid ändringssökning. Det vanliga är dock att sådana förfaranden inte finns.

Om ett val står i strid med jämställdhetslagen eller lagen om likabehandling, återstår möjligheten att väcka talan mot valet i tingsrätt. Det kan dock vara skäl att beakta att domstolen bara har befogenhet att utdöma skadestånd till dem som utsatts för diskriminering, men att rätten inte kan bestämma att käranden får den anställning som talan gäller.

Ingående av arbetsavtal

Villkoren för anställningen och arbetsförhållandet preciseras i arbetsavtalet, som uppgörs i fri form. Det kan ske skriftligt, muntligt eller i elektronisk form. Ett arbetsavtal kan rentav uppkomma konkludent (outtalat), i och med att den anställda personen tillåts inleda arbetet. Dock är det, för undvikande av senare oenighet, bäst att även kortvariga anställningsförhållanden preciseras i skriftlig form.

För den händelse att arbetsgivaren inte trots begäran är villig att ingå skriftligt arbetsavtal, stadgas det i arbetsavtalslagen om plikt för arbetsgivaren att förse en arbetstagare, vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad, med skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver arbetsgivaren inte ge informationen på nytt, förutsatt att villkoren för anställningen är oförändrade. Denna skriftliga information ska inte ses som ett arbetsavtal, utan som arbetsgivarens uppfattning om vilka villkor som gäller för arbetsförhållandet.

I ett arbetsavtal ska åtminstone följande uppgifter ingå:

- parterna i arbetsavtalet (universitet och arbetstagare) samt deras hemorter,
- tidpunkt när arbetet inleds,
- varaktigheten för ett tidsbestämt arbetsförhållande samt grunderna för att arbetsavtalet ingås för viss tid,
- eventuell provotid,
- den plats (t.ex. orten) där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen (kostnadsersättningar och arbetstidsdisposition),
- arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter (en allmän uppräkningslista av professorers arbetsuppgifter ingår i lagen),
- vilket kollektivavtal som är tillämpligt på arbetet,
- de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms
- lönebetalningsperioden,
- den ordinarie arbetstiden
- uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av denna. Om ingen överenskommelse om uppsägningstiden finns, iakttas de uppsägningstider som

framgår av kollektivavtalet för universitet; när i detta fall anställningsperiodens längd beräknas, beaktas också den tjänstetid som pågått före 1.1.2010, alltså det datum när tjänsteförhållandena omvandlades till arbetsavtalsförhållanden. Det är inte möjligt att med arbetsavtal förlänga arbetstagarens resp. förkorta arbetsgivarens uppsägningstid, i förhållande till vad som preciseras i kollektivavtalet.

I utredningen kan de centrala villkoren i arbetet uttryckas med en hänvisning till det kollektivavtal som tillämpas på arbetsavtalet eller till lagen. Det kan vara lämpligt t.ex. i anslutning till utredningen av lönen, löneperioden, arbetstiden, semestertiden och uppsägningstiden eller deras beräkningsgrunder. För arbetstidens del hänvisas, när det gäller universitetsprofessorer, i arbetsavtalet till bestämmelserna om totalarbetstiden för undervisande och forskande personal.

När det gäller lönen är kollektivavtalet ett s.k. minimiavtal, m.a.o. får den i kollektivavtalet angivna lönen överskridas men inte vara lägre. För lönen finns ingen övre gräns i kollektivavtalet. Avlöningen avgörs i förhandlingssituationen när arbetsavtalet ingås.

Att de viktigaste villkoren för arbetsavtalets del antecknas i det egentliga anställningsavtalet rekommenderas. Det minskar risken för tvist, och i sådana fall bortfaller också arbetsgivarens skyldighet att separat lämna skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet.

Insistera alltid på ett skriftligt arbetsavtal, så att du vid behov kan bevisa vad som avtalats mellan parterna. Är du inte helt säker på vad arbetsavtalet innebär, kan du före undertecknandet göra en genomgång av avtalet med en förtroendemän eller en annan representant för förbundet. Om du inte får arbetsavtalet skriftligt, eller om väsentliga uppgifter saknas i avtalet, ska du kontakta din förtroendemän. Om utredningen i form av skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet inte ges, bör du kontakta arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsdistriktet.

Immateriella rättigheter i arbetsavtal

Bestämmelserna om patenträttigheter ingår i lagen om rätt till uppfinningar vid högskolor. I arbetsavtalen finns det därför ingen större anledning att behandla patenträtten. Om dock detta sker, bör det i dokumenten finnas omnämnande om ersättningar.

Enligt upphovsrättslagen har den som har skapat ett litterärt eller konstnärligt verk upphovsrätt till verket. Forskare vid universitet har enligt lagen upphovsrätt även till datorprogram och databaser. I upphovsrätten ingår ensamrätt till de intäkter och arvoden som verket ger. Det är inte befogat att i arbetsavtal allmänt överföra rätten till intäkter/arvoden till universitetet. Det bör ingås separat avtal om varje eventuell överföring och om rätten till arvode. Detta gäller såväl nya professorer som sådana som redan har professur.

Affärs- och yrkeshemligheter samt konkurrerande verksamhet

I det underlag för avtal som arbetsgivarna använder ingår citat ur arbetsavtalslagen om arbetsgivarens yrkes- och affärshemligheter samt om konkurrensförbud. Att sådana citat ur gällande lag används är överflödigt. Vid universitetet förekommer inte just några affärs- eller yrkeshemligheter, med undantag för forskning i form av beställningsuppdrag och motsvarande.

I arbetsavtalslagen ingår enligt huvudregeln inte tillstånd till eller förbud mot bisysslor, av det slag som förekommer i tjänstemannalagen. I stället behandlas dessa frågor i arbetsavtalslagen i form av bestämmelser om yrkes- och affärshemligheter samt om konkurrensförbud. Det föreligger dock inga hinder för att det i avtalet på lämpligt sätt informeras om eventuella bisysslor. En arbetstagare bör undvika allt som står i konflikt med det som gäller för en person i arbetstagarens ställning.

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att arbetet inleds med en prövotid, som högst får vara fyra månader lång. Detta kan även gälla för professorer. Juridiskt sett är det möjligt att professorer har en prövotid, men förbundets inställning är att sådan praxis inte lämpar sig för professorer på universitetsnivå.

Det normala är att ett arbetsavtal under prövotiden kan sägas upp med omedelbar verkan av någondera parten, utan uppsägningstid. Under prövotiden är tröskeln för upplösning av arbetsförhållandet lägre än normalt. Dock får arbetsförhållandet inte brytas på diskriminerande eller osakliga, mot prövotidens principer stridande grunder, exempelvis på grund av havandeskap eller sjukdom. Innan ett arbetsförhållande avslutas måste den anställda beredas tillfälle att höras med anledning av avslutandet, och på begäran ska arbetsgivaren utfärda ett skriftligt intyg över arbetsförhållandets upplösning och över grunderna för detta. Arbetstagaren har rätt att använda biträde eller ombud under hörandet.

Arbetsförhållanden för viss tid

Enligt arbetsavtalslagen räknas arbetsförhållanden som ingås för viss tid till undantagen. Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte – av grundad anledning – har ingåtts för viss tid.

Motiveringen till att ett arbetsförhållande ingås för viss tid, alltså den grundade anledningen, ska bedömas separat från fall till fall. Grunden för tidsbegränsningen ska antecknas i arbetsavtalet. Det är inte tillåtet att besätta öppna arbetsuppgifter temporärt av den anledningen att arbetsgivaren är ovillig att tillsätta dem stadigvarande.

Ett arbetsförhållande för viss tid får inte användas i syfte att utreda en persons lämplighet för uppgiften. För detta ändamål finns ju prövotiden.

Om ett arbetsförhållande på viss tid har ingåtts för en period som är längre än fem år, har både arbetsgivaren och arbetstagaren, när fem år förflutit sedan avtalet ingicks, rätt att säga upp arbetsavtalet på samma grunder och med samma förfarande som gäller för avtal som gäller tills vidare.

Föreningen Sivistystyönantajat, som företräder universiteten, samt arbetstagarorganisationerna har tillsammans uppgjort en rekommendation om god praxis beträffande visstidsanställningar, för universiteten och de lokala organisationernas representanter. Närmare uppgifter ger förbundet på finska via [denna länk](http://professoriliitto.fi/bin.directo.fi/@Bin/0d2c30932a4e720e214591c9f530e0f6/1375336069/application/pdf/81254/Maaraaikaiset_tyosuhteet-hyvia_kaytantaaja.pdf).
(http://professoriliitto.fi/bin.directo.fi/@Bin/0d2c30932a4e720e214591c9f530e0f6/1375336069/application/pdf/81254/Maaraaikaiset_tyosuhteet-hyvia_kaytantaaja.pdf)

Om visstidsanställningen ingåtts på ogiltiga grunder, kan ersättningskyldighet uppstå för den förorättade.

Ett arbetsförhållande på viss tid kan inte uppsägas av någondera parten så länge som den avtalade tiden pågår, om inte en uttrycklig överenskommelse om detta ingår i arbetsavtalet.

Motiveringar till att ett arbetsförhållande inrättas för viss tid

Den vanligaste orsaken till inrättandet av en visstidsanställning är att en vikarie behövs. Det är inte fråga om upprepade visstidsanställningar av det förbjudna slaget, om personen sköter ett vikariat flera perioder i följd. Om dock arbetsgivaren har ett bestående vikariebehov i ett uppdrag, ska arbetsgivaren också anställa den person som upprepade gånger sköter vikariatet, med ett arbetsförhållande som pågår tills vidare. Är arbetsgivarens behov varaktigt, får arbetsavtalet inte ingås bara för en viss tid.

Om sökande till ett arbete saknar den erforderliga kompetensen, har arbetsgivaren i allmänhet rätt att företa anställning av personen på viss tid. Syftet med kompetenskraven är ju att nivån på forskningen resp. undervisningen ska hållas tillräckligt hög. En person som saknar formell kompetens för en professur kan anställas med en annan yrkesbenämning.

Att en uppgift är för en viss tid kan bero på att det specifika behovet av forskning eller undervisning faktiskt är tidsbegränsat. Till ett klart tidsbestämt forskningsprojekt kan forskare avlönas för den tid som projektet väntas pågå. Däremot räknas inte omständigheter som att budgetmedel bara beviljas för en viss period, eller att finansieringen är osäker, som skäl till att arbetsavtalen görs tidsbestämda. Det går inte att som grund för en tidsbestämning av ett arbetsförhållande enbart hänvisa till att arbetet är experimentellt.

Om en organisationsomläggning är under beredning kan det vara berättigat att ta till ett tidsbestämt arbetsförhållande. I så fall ska omläggningen vara anhängig med ett redan fattat beslut. Den osäkerhet som organisationsreformen medför ska uttryckligen ha inverkan på de tjänster som bestäms vara för viss tid. Genuin ekonomisk osäkerhet, vars betydelse och verkan kan drabba specifika uppdrag, kan utgöra en godtagbar grund för visstidsanställning.

Att extern finansiering används som motivering till visstidsanställningar kan vara svårtolkat. Den väsentliga frågan är härvidlag om arbetsgivaren har förutsättningar att erbjuda arbete tills vidare eller bara för en viss tid. Inför bedömningen måste det företas en total översikt som tar hänsyn till den externa finansieringens mängd i relation till den övriga finansieringen, det förväntade läget när visstidsförhållandet löper ut (alltså sannolikheten för att andra medel fås) m.m. Därtill ska det hållas i minnet att en arbetsgivare, om de anslagna medlen tar slut, alltid är berättigad att säga upp en arbetstagare på ekonomiska och produktionsmässiga grunder.