



Kollektivavtal för
AVAINTA Arbetsgivarna rf
2014–2017

Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf 2014–2017

Underteckningsprotokoll

KAPITEL 1 Allmän del

KAPITEL 2 Avlöning

KAPITEL 3 Arbetstid

KAPITEL 4 Semester

KAPITEL 5 Arbetsledighet

KAPITEL 6 Förtroendemän

KAPITEL 7 Permittering och anställningens upphörande

KAPITEL 8 Förhandlingsförfarande

BILAGA 1 Lönegrupper

BILAGA 2 Ersättningar för resekostnader

BILAGA 3 Kontinuerligt treskiftsarbete

Lag om samarbete inom företag

Arbetslagslag

Arbetsavtalslag

Första upplagen
Tryckt publikation ISBN 978-952-293-189-4
Nätpublikation ISBN 978-952-293-190-0
© Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf
Otavas Tryckeri Ab
Keuruu 2014



FÖRSÄLJNING

Publikationsförsäljningen vid Finlands Kommunförbund
Beställningsnummer 3-0857

Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf
ANDRA LINJEN 14
00530 HELSINGFORS
tfn (09) 7711
fax (09) 701 2239

INNEHÅLL

Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf 2014 - 2017

■	Underteckningsprotokoll	13
■	KAPITEL 1 ALLMÄN DEL	
§ 1	Kollektivavtal för AVAINTA:s tillämpningsområde	17
	mom. 1 Kollektivavtalets tillämpningsområde	17
	mom. 2 Bilagornas tillämpningsområde	17
§ 2	Begränsningar som gäller tillämpningsområdet	17
§ 3	Lokala avtal	17
§ 4	Arbetsgivarens allmänna rättigheter	18
§ 5	Anställningsförhållande	18
	mom. 1 Arbetsavtalets form	18
	mom. 2 Prövotid	18
	mom. 3 Uppvisande av läkarintyg innan anställningen börjar	18
	mom. 4 Tidpunkten då ett anställningsförhållande och medföljande rättigheter börjar	18
§ 6	Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter	19
	mom. 1 Omplacering i annat arbete	19
	mom. 2 Läkarundersökningar medan anställningen varar	19
§ 7	Hänvisningsbestämmelse	19
§ 8	Kollektivavtalets giltighetstid	19
§ 9	Arbetsfred	19
■	KAPITEL 2 LÖNER	
§ 10	Lönens beståndsdelar	20
	mom. 1 Ordinarie lön	20
	mom. 2 Eventuella lönedelar som inte hör till den ordinarie lönen	20
§ 11	Lönegrupper, sysselsättningsarbete och minimilön	20
§ 12	Dagslön och timlön	20
	mom. 1 Dagslön för en ofullständig kalendermånad	20
	mom. 2 Timlön	21
	A ARBETSTAGARES GRUNDLÖN	
§ 13	Grundlön	22
	mom. 1 Inplacering i lönegrupp	22
	mom. 2 Bestämning av arbetstagarens grundlön	23
	mom. 3 Jämförbar lönegrupp och anställda utanför lönegrupperna	27
	mom. 4 Helhetslön	28
	mom. 5 Arbetstagares grundlön vid kombinerade uppgifter	28
§ 14	Avsaknad av kompetens	28
§ 15	Lön för deltidsanställd	29
§ 16	Omplacering	29
	mom. 1 Omplacering i högre avlönade uppgifter	29
	mom. 2 Omplacering i lägre avlönade uppgifter	30
§ 17	Hur nedsatt arbetsförmåga inverkar på lönen	30
	mom. 1 Olycksfall i arbete eller yrkessjukdom	30
	mom. 2 Nedsatt arbetsförmåga	30
	B ERFARENHETSTILLÄGG OCH ÖVRIGA LÖNETILLÄGG	
§ 18	Erfarenhetstillägg	31
	mom. 1 Intjänning av erfarenhetstillägg	31
	mom. 2 Betalning av erfarenhetstillägg	31

INNEHÅLL

mom. 3	Ansökan om erfarenhetstillägg och utredning över anställning hos en annan arbetsgivare.....	31
mom. 4	Anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg.....	31
mom. 5	Erfarenhetstillägg, avdrag från anställningstid.....	32
mom. 6	Erfarenhetstillägg, tid som inte avdras.....	33
§ 19	Årstillägg.....	33
§ 20	Tidbegränsat könstillägg.....	34
§ 21	Fjärrortstillägg.....	34
C RESULTATBONUS		
§ 22	Resultatbonus.....	35
mom. 1	Rätt till resultatbonus.....	35
mom. 2	Resultatmål.....	35
mom. 3	Resultatbonusens storlek.....	35
mom. 4	Betalning av resultatbonus.....	35
mom. 5	Tillägg med karaktär av resultatbonus.....	35
D ARVODE TILL ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG		
§ 23	Arbetskyddsfullmäktig och ersättare.....	36
E SÄRSKILDA BESTÄMMELSER		
§ 24	Lönebetalning.....	37
mom. 1	Lönebetalning vid anställningens början.....	37
mom. 2	Lönebetalning vid frånvaro utan orsak.....	37
mom. 3	Sänkt lön, tillfällig frånvaro.....	37
mom. 4	Lönebetalningen när anställningsförhållandet upphör.....	37
§ 25	Lönebetalningstid.....	37
mom. 1	Lönebetalningsdag.....	37
mom. 2	Lönebetalning via bank.....	38
mom. 3	Lönespecifikation.....	38
§ 26	Kvittningsrätt, arbetsgivarens fordran.....	38

KAPITEL 3 ARBETSTID

A GEMENSAMMA BESTÄMMELSER SOM TILLÄMPAS PÅ ALLA ARBETSTIDSFORMER		
§ 27	Tillämpning av arbetstidslagen.....	39
mom. 1	Anställda som omfattas av arbetstidslagen.....	39
mom. 2	Unga arbetstagare.....	39
A1 ARBETSTID OCH FÖRLÄGGNING AV ARBETSTIDEN		
§ 28	Arbetstid.....	40
mom. 1	Tid som räknas in i arbetstiden, definition.....	40
mom. 2	Inräknande av vilotid i arbetstiden.....	40
mom. 3	Restid som räknas in i arbetstiden.....	40
mom. 4	Restid som inte räknas in i arbetstiden.....	41
mom. 5	Inräknande av utbildning i arbetstiden.....	41
mom. 6	Inräknande i arbetstiden av hälsoundersökningar och hälsokontroller som arbetsgivaren förutsätter.....	42
mom. 7	Hälsoundersökningar under arbetstid, på remiss av läkare	42
§ 29	Hur arbetstiden förläggs.....	43
mom. 1	Dygnet, arbetsveckans och arbetsperiodens början.....	43
mom. 2	Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd.....	43
mom. 3	Arbetsskiftets längd i periodarbete.....	43
mom. 4	Fem dagars arbetsvecka.....	44

INNEHÅLL

	A2	VILOTIDER	
§ 30	Ledighet per vecka och per dygn		45
	mom. 1	Ledighet per vecka.....	45
	mom. 2	Undantag från ledigheten per vecka.....	45
	mom. 3	Ersättning när ledighet per vecka inte ges.....	46
	mom. 4	Vilotider i kontinuerligt skiftarbete.....	46
	mom. 5	Dygnsvila	46
§ 31	Daglig vilotid		47
	mom. 1	Daglig vilotid (måltidsrast).....	47
	mom. 2	Undantagsbestämmelse om måltid	47
	mom. 3	Daglig vilotid i periodarbete vid vissa inrättningar.....	47
	mom. 4	Rast (kafferast).....	48
	A3	ARBETSTIDSHANDLINGAR	
§ 32	Utjämnning av arbetstiden under en arbetsperiod.....		49
	mom. 1	Utjämnning av arbetstiden	49
	mom. 2	Ändring av arbetsperiodens längd.....	49
§ 33	Arbets-skiftsförteckning.....		49
	mom. 1	Hur en arbets-skiftsförteckning görs upp	49
	mom. 2	Delgivning av arbets-skiftsförteckningen	50
	A4	ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID	
§ 34	Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning		51
	mom. 1	Söndagsersättning	51
	mom. 2	Lördagsersättning	51
	mom. 3	Helgaftonsersättning	52
§ 35	Ersättning för kvälls- och nattarbete.....		52
	mom. 1	Kvällsersättning.....	52
	mom. 2	Nattersättning	52
	mom. 3	Kompensationsledighet som ersättning för nattarbete.....	52
§ 36	Skiftarbete		53
	mom. 1	Definition av skiftarbete.....	53
	mom. 2	Hur arbetsskift avlöser varandra	53
	mom. 3	Skifttillägg	53
	A5	NÖDARBETE, UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE OCH BEREDSKAP	
§ 37	Nödarbete		54
§ 38	Utryckningsbetonat arbete		54
	mom. 1	Definition av utryckningsbetonat arbete	54
	mom. 2	Utryckningspenning och ersättning för resekostnader	54
§ 39	Beredskap		55
	mom. 1	Definition av beredskap.....	55
	mom. 2	Ersättning för bostadsberedskap.....	55
	mom. 3	Ersättning för fri beredskap	56
	mom. 4	Förutsättningar för och betalning av beredskapsersättning	56
	mom. 5	Beredskap, ersättning för resekostnader.....	56
	A6	ARBETSTIDERSÄTTNINGAR	
§ 40	Allmänna förutsättningar för arbetstidersättning		57
	mom. 1	Allmänna förutsättningar	57
	mom. 2	Arbetstidersättningar till personer som inte omfattas av arbets- tidslagen och som är i ledande eller självständig ställning.....	57
	mom. 3	Flyttning av kompensationsledighet	57

INNEHÅLL

§ 41	Uträkning av arbetstidsersättningar	58
	mom. 1 Uträkning av timlön vid full arbetstid	58
	mom. 2 Uträkning av timlön vid deltidarbetsstid	58
	mom. 3 Uträkning av timlön för övertids- och söndagsarbete i skiftarbete	58
§ 42	Hur arbetstidsersättningar ges	59
	mom. 1 Tidpunkten för arbetstidsersättningar	59
	mom. 1 Överenskommelse om kompensationsledighet	59
A7 AVTAL OM ORDINARIE ARBETSTID		
§ 43	Avvikelser från allmänna arbetstidsarrangemang	60
	mom. 1 Avtal om arbetstidsarrangemang	60
	mom. 2 Avtal om arbetstidsarrangemang upphör	60
A8 ORDINARIE ARBETSTIDER		
§ 44	Hur arbetstiden bestäms	61
§ 45	Arbetstidsformer	61
	mom. 1 Allmän arbetstid, byråarbetstid, periodarbetsstid, kontinuerligt treskiftsarbete	61
	mom. 2 Flexibel arbetstid	61
§ 46	Ordinarie arbetstid	61
	mom. 1 Full ordinarie arbetstid	61
	mom. 2 Ordinarie arbetstid i deltidarbete	62
	mom. 3 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor och söckenhelgsperioder	62
§ 47	Söckenhelger	62
	mom. 1 Definition av söckenhelg	62
	mom. 2 Söckenhelgsförkortning	62
B SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR DE OLIKA ARBETSTIDS- FORMERNA		
B1 ALLMÄN ARBETSTID		
§ 48	Tillämpning av allmän arbetstid	65
§ 49	Allmän arbetstid, full ordinarie arbetstid	65
§ 50	Allmän arbetstid, definition av mertidsarbete	66
§ 51	Allmän arbetstid, ersättning för mertidsarbete	66
§ 52	Allmän arbetstid, övertidsarbete	67
	mom. 1 Allmän arbetstid, definition av övertidsarbete	67
	mom. 2 Allmän arbetstid, övertidsgräns under söckenhelgsvecka, full arbetstid	68
	mom. 3 Allmän arbetstid, övertidsgräns vid deltidarbete	70
§ 53	Allmän arbetstid, ersättning för övertidsarbete	70
B2 BYRÅARBETSTID		
§ 54	Tillämpning av byråarbetstid	71
§ 55	Ordinarie byråarbetstid, arbetstidens längd	71
§ 56	Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete	71
	mom. 1 Byråarbetstid, mertidsarbete	71
	mom. 2 Byråarbetstid, övertidsarbete	72
	mom. 3 Byråarbetstid, övertidsgräns under söckenhelgsvecka	72
	mom. 4 Byråarbetstid, övertidsgräns under söckenhelgsperiod	72
§ 57	Byråarbetstid, ersättning för mertidsarbete	73
§ 58	Byråarbetstid, ersättning för övertidsarbete	73

INNEHÅLL

	B3	PERIODARBETSTID	
§ 59		Tillämpning av periodarbetstid	74
§ 60		Periodarbete, full arbetsperiod, full arbetstid	74
§ 61		Periodarbetstid, avbruten period	75
	mom. 1	Periodarbetstid, avbruten arbetsperiod	75
	mom. 2	Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand och överraskande avbrott	75
§ 62		Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand	76
	mom. 1	Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand, full ordinarie arbetstid	76
	mom. 2	Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand, deltidsarbete	76
§ 63		Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand under en söckenhelgsperiod	77
§ 64		Periodarbetstid, överraskande avbrott	77
	mom. 1	Periodarbetstid, övertidsgräns	77
	mom. 2	Periodarbetstid, ofullständig arbetstid enligt arbetsskifts- förteckningen vid full arbetstid	77
§ 65		Periodarbetstid, överraskande avbrott under söckenhelgsperiod	78
	mom. 1	Periodarbetstid, mertidsgräns och övertidsarbete vid full arbetstid	78
	mom. 2	Periodarbetstid, överraskande avbrott under söckenhelgsvecka, ofullständig arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen, övertids- och mertidsgräns	78
§ 66		Periodarbetstid, mertidsersättning	79
	mom. 1	Periodarbetstid, definition av mertidsarbete	79
	mom. 2	Periodarbetstid, mertidsersättningens storlek	79
§ 67		Periodarbetstid, övertidsersättning	79
	mom. 1	Periodarbetstid, definition av övertidsarbete	79
	mom. 2	Periodarbetstid, övertidsersättningens storlek	79
§ 68		Periodarbetstid, kort anställning	80
	mom. 1	Periodarbetstid, övertidsgräns vid kort anställning	80
	mom. 2	Periodarbetstid, kort anställning, tabell för övertidsgränser	80
	mom. 3	Periodarbetstid, övertidsersättning vid kort anställning	80

KAPITEL 4 SEMESTER

	A	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	
§ 69		Semesterkapitlets tillämpningsområde och rätt till semester	82
	mom. 1	Rätt till semester	82
	mom. 2	Tillämpning av semesterlagen	82
	mom. 3	Rätt till semester vid omedelbar övergång från en anställning till en annan	82
	mom. 4	Överföring av semesterförmånerna till följande anställning	83
	mom. 5	Semester för arbetstagare som arbetar som lärare	83
§ 70		Grundläggande semesterbegrepp	84
§ 71		Full kvalifikationsmånad	84
§ 72		Tid som likställs med arbetad tid	85
	B	SEMESTERNS LÄNGD	
§ 73		Semesterns längd	87
	mom. 1	87
	mom. 2	Hur semestertabellerna används	87
	mom. 3	Semestertabeller (Tabell 1: 89, Tabell 2: 90, Tabell 3: 91)	89
	mom. 4	Semesterns minimilängd	91

INNEHÅLL

	C	HUR SEMESTERDAGAR ÅTGÅR	
§ 74		Hur semesterdagar åtgår	95
	mom. 1	Huvudregel (i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka)	95
	mom. 2	Arbetstidsarrangemang som avviker från det vanliga	96
	mom. 3	Söckenhelger	97
	mom. 4	Avrundning av semesterdagar	97
	D	TIDPUNKTEN FÖR OCH UPPDELNING AV SEMESTER	
§ 75		Tidpunkten för semestern	98
	mom. 1	Bestämning av semestertidpunkten	98
	mom. 2	Semester vid säsongsbetonat arbete	98
	mom. 3	Sammanhängande semester	98
	mom. 4	Överenskommelse om uppdelning av semestern	98
	mom. 5	Hur moderskaps- och faderskapsledighet och annan tjänstledighet inverkar på förläggningen av semester	99
	mom. 6	Arbetstagarnas åsikt om semestertidpunkten	100
	mom. 7	Semestern börjar en ledig dag	100
§ 76		Meddelande om tidpunkten för semester	100
	E	SPARA OCH FLYTTA SEMESTER	
§ 77		Sparande av semester	101
§ 78		Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga	101
	mom. 1	Arbetsförmåga när semestern börjar eller under semestern	101
	mom. 2	Utredning om arbetsförmåga	101
	mom. 3	Flyttad semester	102
	mom. 4	Semesterersättning för flyttad semester	102
	mom. 5	Meddelande om tidpunkten för flyttad semester	102
	F	SEMESTERLÖN NÄR ANSTÄLLNINGEN FORTGÅR	
§ 79		Semesterlön	103
	mom. 1	Lön för semestertid	103
	mom. 2	Semesterlön när arbetstiden och lönen ändras	103
	mom. 3	Lön för semestertid för arbetstagare som inkallas vid behov	104
	mom. 4	Tillägg till semesterlönen	104
	mom. 5	Semesterlönetillägg i semesterersättningen	105
	G	SEMESTERERSÄTTNING NÄR ANSTÄLLNINGEN FORTGÅR	
§ 80		Semesterersättning när anställningen fortgår	107
	mom. 1	Procentuell semesterlön för dem som arbetar sällan	107
	mom. 2	Kalkylerade korrigeringar av semesterlönen	108
	mom. 3	Uträkning av lön för frånvarotid	109
	mom. 4	Semesterlön och semesterersättning av olika slag	109
	H	SEMESTERERSÄTTNING NÄR ANSTÄLLNINGEN UPPHÖR	
§ 81		Semesterersättning när anställningen upphör	110
	mom. 1	Semesterersättning för uttagna semesterdagar	110
	mom. 2	Sammanräkning vid betalning av semesterersättning	111
	mom. 3	Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör, procentuell semesterlön	112
	I	RÄTT TILL LEDIGHET OCH SEMESTERERSÄTTNING	
§ 82		Intjäning av ledighet	113
	mom. 1	Rätt till ledighet	113
	mom. 2	Beviljande av ledighet	113

INNEHÅLL

mom. 3	Uträkning av semesterersättning för den som är berättigad till ledighet.....	113
mom. 4	Betalning av semesterersättning.....	113
mom. 5	Semesterersättning när anställningen upphör till den som är berättigad till ledighet.....	113
J SEMESTERPENNING		
§ 83	Semesterpenning.....	114
mom. 1	Semesterpenningens storlek.....	114
mom. 2	Uträkning av semesterpenning.....	115
mom. 3	Förvägrad semesterpenning.....	115
mom. 4	Semesterpenning vid övergång från timavlönad till månadsavlönad.....	115
K BETALNINGSTIDPUNKTER		
§ 84	Betalning av semesterlön, semesterpenning och semesterersättning.....	117
mom. 1	Betalning av semesterlön.....	117
mom. 2	Betalning av semesterpenning.....	117
mom. 3	Semesterlön och semesterersättning vid dödsfall.....	117
KAPITEL 5 TJÄNSTLEDIGHET		
§ 85	Tjänst-/sjukledighet.....	118
mom. 1	Rätt till tjänst-/sjukledighet.....	118
mom. 2	Intyg över arbetsförmåga.....	118
mom. 3	Beviljande av sjukledighet.....	118
§ 86	Sjuklön.....	119
mom. 1	Avlönad sjukledighet.....	119
mom. 2	Förutsättningar för sjuklön.....	119
mom. 3	Lönebetalningen upphör, sjukledighet.....	120
mom. 4	Förhöjning av dagslönen under sjukledighet.....	120
mom. 5	Arbetsförmåga, avsiktlighet.....	120
mom. 6	Förlust av arbetsinkomst vid sjukledighet.....	120
mom. 7	Smittsamma sjukdomar.....	121
§ 87	Personskada som förorsakats av brott.....	121
§ 88	Olycksfall i arbete och yrkessjukdom.....	121
mom. 1	Olycksfall i arbete och yrkessjukdom, sjukledighet med lön.....	121
mom. 2	122
mom. 3	Löneförskott vid olycksfall i arbete.....	122
mom. 4	Kvittningsrätt vid olycksfall i arbete.....	122
§ 89	Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd.....	123
mom. 1	Pensionsfall och rehabiliteringsstöd.....	123
mom. 2	Avlönad sjukledighet upphör.....	123
mom. 3	Delinvalidpension.....	124
§ 90	Moderskapsledighet.....	124
mom. 1	Rätt till moderskapsledighet.....	124
mom. 2	Lön under moderskapsledighet.....	124
mom. 3	Lönepåslag under moderskapsledighet.....	124
mom. 4	Helhetsplan för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.....	124
§ 91	Moderskaps- och faderskapspenning samt sjukdagpenning.....	125
mom. 1	Arbetsgivarens rätt till dagpenning.....	125
mom. 2	Underlåtelse att ansöka om dagpenning.....	125
§ 92	Särskild moderskapsledighet, faderskaps- och föräldraledighet.....	125
mom. 1	Rätt till ledighet.....	125
mom. 2	Lön under faderskapsledighet.....	126

INNEHÅLL

	mom. 3 Lönepåslag under faderskapsledighet.....	126
§ 93	Vårdledighet	126
	mom. 1 Rätt till vårdledighet	126
	mom. 2 Avbrytande av vårdledighet på grund av ny moderskapsledighet.....	127
§ 94	Partiell vårdledighet	127
§ 95	Tillfällig vårdledighet	127
	mom. 1 Tillfällig vårdledighet, rätt till tjänstledighet	127
	mom. 2 Lön under tillfällig vårdledighet.....	128
	mom. 3 Meddelande om tillfällig vårdledighet	130
§ 96	Frånvaro av familjeskäl.....	130
	mom. 1 Frånvaro av tvingande familjeskäl.....	130
	mom. 2 Frånvaro för vård av familjemedlem.....	130
§ 97	Tjänstledighet enligt lagen om studieledighet.....	130
§ 98	Kompletterande utbildning	131
§ 99	Avlönade tjänstledigheter	131
	mom. 1 Tjänstledighet för repetitionsövningar i reserven	131
	mom. 2 Tjänstledighet vid jubileer och bemerkelsedagar.....	131
	mom. 3 Tjänstledighet, prövningsbaserad.....	131
	mom. 4 Deltagande i beslutande organens möten.....	132
§ 100	Tjänstledighet utan lön.....	132

KAPITEL 6 FÖRTROENDEMÄN

§ 101	Förtroendemannasystemet, allmänt.....	134
	mom. 1 Förtroendemannaverksamhet, tillämpningsområde.....	134
	mom. 2 Förtroendemannasystemets syfte	134
§ 102	Förtroendemän	134
	mom. 1 Huvudförtroendeman och förtroendeman.....	134
	mom. 2 Huvudförtroendeman och förtroendemännens ersättare	134
	mom. 3 Krav på förtroendemannen	134
§ 103	Rätt att välja förtroendeman.....	135
	mom. 1 Minimantalet representerade arbetstagare.....	135
	mom. 2 Förtroendemannens anställningsförhållande.....	135
	mom. 3 Antalet förtroendemän.....	135
§ 104	Val av förtroendeman	135
	mom. 1 Förtroendemannaval.....	135
	mom. 2 Meddelande om val av förtroendeman	135
§ 105	Förtroendemannens rättigheter och skyldigheter	136
§ 106	Förtroendemannens och huvudförtroendemannens uppgifter	136
	mom. 1 Förtroendemannens uppgifter.....	136
	mom. 2 Fördelningen av uppgifter mellan huvudförtroendeman och förtroendeman.....	136
§ 107	Förtroendemannens rätt att få och skyldighet att ge uppgifter.....	136
	mom. 1 Förtroendemannens rätt att få uppgifter	136
	mom. 2 Arbetsavtal.....	137
	mom. 3 Skyldighet att ge uppgifter.....	137
§ 108	Förtroendemannens ställning.....	137
	mom. 1 Förtroendemannens skyldigheter.....	137
	mom. 2 Förtroendemannens anställningsskydd.....	137
§ 109	Förtroendemannens tidsanvändning.....	138
§ 110	Utrymme för förtroendemannen	138
§ 111	Ersättning för förlorade inkomster	138
§ 112	Förtroendemannansättning.....	139
	mom. 1 Förtroendemannansättningens storlek.....	139
	mom. 2 Ersättning till förtroendemannens ersättare.....	139

INNEHÅLL

mom. 3	Lokalt avtal om förtroendemannaersättning	139
§ 113	Förtroendemannautbildning	140
mom. 1	Utbildningens syfte.....	140
mom. 2	Facklig utbildning	140
§ 114	Godkännande av förtroendemannautbildning	140
mom. 1	Förtroendemannautbildningens innehåll.....	140
mom. 2	Arbetsgivarföreningens rätt att delta i förtroendemannautbildning	140
mom. 3	Deltagarintyg från förtroendemannautbildningen.....	140

KAPITEL 7 PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 115	Permittering av arbetstagare.....	141
§ 116	Arbetsavtalets upphörande	141
mom. 1	Arbetsavtalets upphörande och förfarande vid upphävande av arbetsavtal	141
mom. 2	Beslut om invalidpension	141
mom. 3	Avgångsålder.....	141

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

A	LÖSNING AV MENINGSSKILJAKTIGHETER SOM GÄLLER TOLKNINGEN ELLER TILLÄMPNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALET	
§ 117	Direkta överläggningar.....	142
mom. 1	Förhandlingar på arbetsplatsen.....	142
mom. 2	Fortsatt behandling av meningsskiljaktigheten	142
mom. 3	Protokoll över arbetsplatsförhandlingar	142
§ 118	Lokala förhandlingar	142
mom. 1	Parter.....	142
mom. 2	Inledande av lokala förhandlingar och förhandlingskravets innehåll	143
§ 119	Centrala förhandlingar	143
mom. 1	Parter vid centrala förhandlingar	143
mom. 2	Tidsfrist för inledande av centrala förhandlingar	143
mom. 3	Inledande av centrala förhandlingar och förhandlingskravets innehåll	143
mom. 4	Centrala förhandlingar i särskilda fall	143
§ 120	Avslutande av förhandlingar, protokoll	143
mom. 1	Förhandlingarna avslutas.....	143
mom. 2	Protokoll över lokala och centrala förhandlingar	143
§ 121	Preskription av talerätt	144
§ 122	Väckande av talan i arbetsdomstolen	144
mom. 1	Krav på centrala förhandlingar	144
B	LOKALA AVTAL	
§ 123	Lokala avtal	145
mom. 1	Rätt att ingå avtal	145
mom. 2	Ovillkorliga avtalsbestämmelser	145
mom. 3	Avtalsparter.....	145
mom. 4	Uppsägning av avtalet.....	146
mom. 5	Avtalets rättsverkningar.....	146

BILAGA 1	Lönegrupper	147
----------	-------------------	-----

BILAGA 2	Ersättningar för resekostnader	163
----------	--------------------------------------	-----

■	BILAGA 3	Kontinuerligt treskiftsarbete.....	175
■		Lag om samarbete inom företag 30.3.2007/334	183
■		Arbetstidslag 9.8.1996/605	201
■		Arbetsavtalslag 26.1.2001/55	215

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR SERVICEINRÄTTNINGARNAS ARBETSGIVARFÖRENING (SIAFKA) 2014–2017

1. Verkställande av sysselsättnings- och tillväxtavtalet

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har 30.8.2013 avtalat om ett sysselsättnings- och tillväxtavtal för att trygga sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten i Finland. De undertecknade kollektivavtalsparterna avtalar i enlighet med förhandlingsresultatet om följande kollektivavtal för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening (SIAFKA).

2. Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller 1.4.2014–31.1.2017. Avtalsperioden består av två delperioder, av vilka den första infaller 1.4.2014–31.1.2016 (22 mån.) och den andra 1.2.2016–31.1.2017 (12 mån.).

Efter 31.1.2017 fortsätter kollektivavtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp minst sex (6) veckor innan avtalet löper ut.

Även om kollektivavtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller tills någon av avtalsparterna skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

3. Löneförhöjningar under den första delperioden 1.4.2014–31.1.2016

3.1 Allmän förhöjning 1.8.2014

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2014 genom en allmän förhöjning på 20 euro.

I deltidsarbete är löneförhöjningen lägre i samma proportion som arbetstagarens arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet.

3.2 Minimigrundlönerna i lönegrupperna

Minimigrundlönerna i lönegruppsbilagan (bilaga 1) höjs 1.8.2014 och 1.8.2015 i enlighet med de allmänna förhöjningarna.

3.3 Minimilön

Minimigrundlönen enligt SIAFKA bilaga 1 § 2 mom. 1 är 1 538,61 euro fr.o.m. 1.8.2014 och 1 542,92 euro fr.o.m. 1.8.2015.

3.4 Allmän förhöjning 1.8.2015

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2015 genom en allmän förhöjning på 0,28 procent.

Den allmänna förhöjningen är 0,28 procent och resterande 0,12 procent har i enlighet med punkt 2.2. i sysselsättnings- och tillväxtavtalet använts för de kostnadseffekter som textändringarna medför.

4. Löneförhöjningar under den andra delperioden 1.2.2016–31.1.2017

4.1 Avtalsenlig förhöjning under andra delperioden

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna sammanträder i juni 2015 för att förhandla om kostnadseffekten för löneuppgörelsen för den andra delperioden och när den ska genomföras.

Om de centrala arbetsmarknadsorganisationerna inte senast 15.6.2015 når enighet i förhandlingarna om löneuppgörelsen för den andra delperioden förhandlar parterna i detta kollektivavtal om den avtalsenliga förhöjningen för den andra delperioden och när den ska genomföras.

Om avtalsparterna inte når enighet i förhandlingarna kan detta kollektivavtal sägas upp senast 30.9.2015 med fyra (4) månaders uppsägningstid så att avtalet upphör vid utgången av den första delperioden 31.1.2016.

5. Lönejusteringar för timavlönade 2014 och 2015

För de arbetstagare i SIAF:s medlemsorganisationer vars lön enligt § 2 punkt 3 i SIAFKA bestäms enligt det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) genomförs lönejusteringarna 2014 och 2015 enligt följande:

5.1 Lönejusteringar 1.8.2014 och 1.8.2015

Lönejusteringarna följer det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA), men så att löneförhöjningarna 2014 med avvikelse från TIM-AKA träder i kraft 1.8.2014 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum och löneförhöjningarna 2015 träder i kraft 1.8.2015 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.

För att justera medelinkomsten enligt TIM-AKA § 35 mom. 1 enligt den allmänna förhöjningen har man avtalat om att medeltiminkomster som räknats ut på IV kvartalet år 2013 och på I och II kvartalet år 2014 höjs med 1 procent och de medeltiminkomster som räknas ut på III kvartalet 2014 höjs med 0,3 procent.

6. Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. I stora medlemsorganisationer där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg betalas de första justeringsbeloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

Till periodarbetare betalas de justerade förhöjningar som baserar sig på arbetstiden fr.o.m. det datum då justeringarna träder i kraft eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum.

7. Ersättningar för resekostnader

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 2 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar. De maximala beloppen för hotellersättningar justeras så att justeringarna av de maximala beloppen för statstjänstemännens hotellersättningar iakttas i tillämpliga delar.

8. Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

9. Arbetsgrupper

Parterna tillsätter följande arbetsgrupper för avtalsperioden:

- 1) En lönearbetsgrupp med uppgift att utveckla och förtydliga lönebestämmelserna och lönegruppsbilagan i kollektivavtalet med tanke på de nya sektorerna.
- 2) En arbetshälsogrupp med uppgift att utreda möjligheterna att främja arbetshälsan och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga i syfte att förlänga arbetskarriärerna och minska sjukfrånvaron.

10. Avtalets ikraftträdande

En förutsättning för att detta kollektivavtal ska träda i kraft är att arbetsmarknadens centralorganisationer konstaterar att förhandlingsresultatet om sysselsättnings- och tillväxtavtalet 30.8.2013 för tryggnad av konkurrenskraften och sysselsättningen i Finland har en tillräcklig täckningsgrad och att centralorganisationerna undertecknar ramavtalet.

Helsingfors den 11 november 2013

SERVICEINRÄTTNINGARNAS ARBETSGIVARFÖRENING RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA
SEKTORNS UTBILDADE
FOSU RF

OFFENTLIGA OCH PRIVATA SEKTORNS FUNKTIONÄRSFÖR-
BUND JYTY RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRD-
SOMRÅDENA JHL RF

UNDERVISNINGSEKTORNS FACKORGANISATION OAJ RF

TEKNIK OCH HÄLSA FKT RF

KAPITEL 1 ALLMÄN DEL

§ 1 Kollektivavtal för AVAINTA tillämpningsområde

mom. 1 Kollektivavtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på arbetstagare som är anställda hos Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening rf:s medlemsorganisationer, om inte något annat bestäms i detta kollektivavtal.

mom. 2 Bilagornas tillämpningsområde

Tillämpningsområdet för bilagorna till detta kollektivavtal framgår av respektive bilaga.

§ 2 Begränsningar som gäller tillämpningsområdet

Detta kollektivavtal tillämpas inte på

- 1) medlemsorganisationernas ledning eller andra personer i motsvarande chefsställning vilka representerar arbetsgivaren, om inte något annat framgår av respektive avtalspunkt
- 2) arbetstagare inom de medlemsorganisationer som har ett arbetsgivar specifikt kollektivavtal eller ett separat kollektivavtal för en viss grupp, om inte något annat framgår av dessa avtal

Detta kollektivavtal tillämpas på sådana arbetstagare från Seure Henkilöstöpalvelut Oy som anställts med minst 16 kalenderdagens uthyrningsavtal, om inget annat avtalats i Seure Henkilöstöpalvelut Oy:s arbetsgivar specifika kollektivavtal.

- 3) de timavlönade arbetstagare i medlemsorganisationerna på vilka det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade tillämpas (TIM-AKA).

§ 3 Lokala avtal

Detta kollektivavtal tillämpas inte när man på det sätt som anges i kap. 8 (förhandlingsförfarande) genom ett lokalt avtal har kommit överens om att avvika från bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

De allmänna bestämmelserna om lokala avtal i kap. 8 § 123 i detta kollektivavtal tillämpas inte i de fall för vilkas vidkommande man genom särskilda bestämmelser i detta kollektivavtal har avtalat om lokala avtal. Sådana särskilda bestämmelser ingår bl.a. i § 43 i kollektivavtalet.

§ 4 Arbetsgivarens allmänna rättigheter

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare och att leda och övervaka arbetet. Det är arbetstagarens skyldighet att följa bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren eller dennes representant ger, såvida de inte står i strid med gällande lagstiftning, detta kollektivavtal, arbetsreglementen eller motsvarande instruktioner.

§ 5 Anställningsförhållande

mom. 1 Arbetsavtalets form

Ett arbetsavtal ska i allmänhet göras upp skriftligt och så detaljerat att alla faktorer som inverkar på hur anställningsförhållandet definieras framgår.

Tillämpningsanvisning

Ett arbetsavtal kan ingås muntligt när det finns grundad anledning till detta, t.ex. om arbetsavtalet är kortvarigt. Bestämmelser om arbetsavtalets form och avtalstiden finns i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och bestämmelser om skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet finns i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Prövotid

I arbetsavtalet kan man komma överens om en prövotid enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

mom. 3 Uppvisande av läkarintyg innan anställningen börjar

En arbetstagare ska innan anställningen börjar på begäran visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Läkarintyg krävs inte, om en arbetstagare som redan tidigare är anställd hos arbetsgivaren övergår till en ny, likartad uppgift och om arbetstagaren när anställningen tillträdades visade upp ett godtagbart läkarintyg.

mom. 4 Tidpunkten då ett anställningsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Anställningsförhållandet och de rättigheter som det medför anses börja då arbetstagaren de facto börjar arbeta. Om en månadsavlönad arbetstagare enligt arbetsavtalet har anställts från och med den första dagen i en månad och kalendermånadens första dag är en sådan helgdag eller annan dag som inte är en ordinarie arbetsdag, anses arbetstagarens rättigheter gälla från månadens början, förutsatt att arbetstagaren har börjat arbeta den första ordinarie arbetsdagen efter de ovan nämnda dagarna.

§ 6 Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter mom. 1 Omplacering i annat arbete

Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om arbetstagarens uppgifter genom ett arbetsavtal, men arbetstagaren är skyldig att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. En tillfällig omplacering får vara högst 8 veckor åt gången.

Tillämpningsanvisning

Lönen under en tillfällig omplacering bestäms enligt § 16 i detta kollektivavtal.

En arbetstagare kan tillfälligt omplaceras i andra uppgifter oberoende av vad som i arbetsavtalet har överenskommits om arbetsuppgifterna eller stället för utförande av arbetet.

Om omplaceringen varar över åtta veckor och de nya arbetsuppgifterna avviker väsentligt från de uppgifter som anges i arbetsavtalet, förutsätter omplaceringen samtycke av arbetstagaren eller att arbetsgivaren har en uppsägningsgrund. Med arbetstagaren ingås ett nytt arbetsavtal om de ändrade arbetsuppgifterna.

mom. 2 Läkareundersökningar medan anställningen varar

Arbetstagaren är skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna upplysningar om sina hälsomässiga förutsättningar att sköta en uppgift och på uppmaning av arbetsgivaren genomgå hälsokontroll eller hälsoundersökning, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av en uppgift. Innan uppmaningen ges ska arbetstagaren ges tillfälle att bli hörd. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för dessa undersökningar.

§ 7 Hänvisningsbestämmelse

De bestämmelser i arbetsavtalslagen (ArbAvtL), arbetstidslagen (ArbTidsL), semesterlagen (SemesterL), lagen om samarbete inom företag, lagen om studieledighet och förordningen om studieledighet eller de bestämmelser i någon annan lag eller förordning som det hänvisas till i detta kollektivavtal har inte tagits med som en del av detta avtal.

§ 8 Kollektivavtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal är i kraft med de begränsningar som anges i § 1 i underteckningsprotokollet.

§ 9 Arbetsfred

Ansvaret hos kollektivavtalets parter och övriga som är bundna av avtalet regleras genom lagen om kollektivavtal (7.6.1946/436).

KAPITEL 2 LÖNER

§ 10 Lönens beståndsdelar

Lönen för en arbetstagare bestäms enligt detta kollektivavtal på följande sätt:

mom. 1 Ordinarie lön

Med en arbetstagares ordinarie lön avses grundlönen jämte eventuellt erfarenhetstillägg eller annan av arbetsgivaren betald lön av grundlönekaraktär eller motsvarande lönetillägg av grundlönekaraktär:

- 1) arbetstagarens grundlön (§ 13–14 och bilaga 1)
- 2) erfarenhetstillägg (§ 18)
- 3) eventuellt årstillägg (§ 19)
- 4) eventuellt fjärrortstillägg (§ 21)
- 5) eventuell förtroendemannaersättning (§ 112)
- 6) eventuell ersättning till arbetarskyddsfullmäktig (§ 23)
- 7) eventuella övriga tillägg av grundlönekaraktär

mom. 2 Eventuella lönedelar som inte hör till den ordinarie lönen

- 8) tidsbegränsat lönetillägg (20 §)
- 9) resultatbonus och tillägg av liknande karaktär (§ 22)

Tillämpningsanvisning

Tillägg till dagslönen under semester och sjukledighet och arbetstidsersättningar hör inte till den ordinarie lönen.

§ 11 Lönegrupper, sysselsättningsarbete och minimilön

Anvisningar om hur arbetstagare placeras in i lönegrupper och bestämmelser om lönegrupper inklusive minimigrundlöner samt om minimilön och sysselsättningsarbete anges i bilaga 1 i detta kollektivavtal.

§ 12 Dagslön och timlön

mom. 1 Dagslön för en ofullständig kalendermånad

När lön betalas för en del av en månad, beräknas för varje kalenderdag som ingår i den ofullständiga månaden en dagslön som man får genom att dividera den ordinarie månadslönen med antalet kalenderdagar i månaden. Lönen för den ofullständiga månaden får man genom att multiplicera dagslönen med antalet kalenderdagar som ingår i den ifrågavarande delen av månaden.

Exempel 1

- Arbetstagarens fasta anställning börjar 17.1. Lönen för januari får man genom att dividera den ordinarie lönen med 31 och sedan multiplicera kvoten med 15.

mom. 2 Timlön

1) Anställning som varar högst 12 kalenderdagar

Om anställningen varar högst 12 kalenderdagar beräknas den lön som betalas för tiden i arbete som timlön med hjälp av divisorerna i § 41 mom. 1 i detta kollektivavtal.

2) Arbetstagare som inkallas vid behov

Till en arbetstagare som har en tillsvidareanställning eller en tillfällig anställning som varar längre än 12 dagar men vars arbetstid avtalas separat för varje arbetspass, kan grundlönen betalas som timlön räknad enligt punkt 1 ovan.

Tillämpningsanvisning

Grundlönen för en arbetstagare som inkallas vid behov fastställs som deltidslön om det är möjligt att uppskatta medeltalet för arbetstiden per vecka. Om detta inte är möjligt, betalas grundlönen som timlön enligt detta moment.

A ARBETSTAGARES GRUNDLÖN

§ 13 Grundlön

mom. 1 Inplacering i lönegrupp

En arbetstagare placeras in i rätt lönegrupp på det sätt som närmare framgår av § 1 i lönegruppsbilagan (bilaga 1). För varje lönegrupp anges endast en minimigrundlön.

Tillämpningsanvisning

Grundlönen för en arbetstagare som står utanför lönesättningen bestäms enligt mom. 3 i denna paragraf.

Bakgrund till lönesystemet:**Arbetsvärdering som lönegrund**

Till en arbetstagare ska betalas minst den lägsta grundlön som angetts för lönegruppen, om inte något annat har avtalats i kollektivavtalet. En adekvat lönedifferentiering inom lönegruppen innebär att varje arbetstagares grundlönenivå motsvarar uppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarens yrkesskicklighet och arbetsprestation som bedömts med hjälp av ändamålsenliga kriterier. Lönegruppens lägsta grundlön kan betalas till en arbetstagare vars uppgifter, yrkesskicklighet och prestationsnivå motsvarar den grundläggande nivå som gäller för lönegruppen.

Inom varje lönegrupp iakttas en ändamålsenlig lönedifferentiering. Arbetstagarnas individuella grundlöner bestäms enligt hur krävande uppgifter de utför, vilken yrkesskicklighet de har och vilket resultat de når i arbetet. För att arbetstagarna ska få rätt grundlön måste dessa faktorer värderas i deras arbete.

Centralt i lönesystemet är att arbetstagaren själv kan påverka lönen genom sitt kunnande och sin arbetsprestation. Det är viktigt att arbetstagaren på förhand känner till grunderna för hur arbetet värderas. De faktorer som bedöms ska vara centrala i arbetet och på ett avgörande sätt inverka på hur organisationens mål uppfylls, eftersom värderingen styr de anställda i rätt riktning, så att deras arbete stöder målen.

Som kriterier för bestämningen av grundlönen inom en lönegrupp bör man använda de faktorer och egenskaper som är viktigast och mest relevanta i arbetet. Kriterierna måste därför övervägas särskilt för varje yrkesgrupp. Vissa uppgifter förutsätter egna speciella kriterier. Till exempel i utvecklingsarbete betonas innovationsförmåga och genomdrivande av projekt. Noggrannhet och omsorgsfullhet är faktorer

som kan vara viktiga i många arbeten såsom bokföring och patientvård, fastän de tar sig olika uttryck.

Utöver de nämnda faktorerna kan utgångsnivån på grundlönen påverkas bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom branschen och av arbetsgivarens lönepolicy. Till exempel på orter där det råder brist på arbetstagare inom en viss yrkeskategori kan minimilönenivån överstiga minimilönen i en lönegrupp. Den utgångsnivå som arbetsgivaren tillämpar kan då vara högre än minimigrundlönen också helt oberoende av arbetstagarens individuella prestanda vilket ska beaktas när arbetstagarens individuella grundlön ställs i relation till den rådande lönenivån.

Även om alla eller de flesta arbetstagarna utgående från värderingen skulle befinna sig på samma nivå innebär det inte att de alla ska betalas bara minimigrundlön. Om till exempel alla arbetstagare enligt värderingsfaktorerna når en utmärkt nivå borde allas löner också ligga klart över minimigrundlönen. Detta stöder också arbetstagarens mål att anställa och behålla så kvalificerad arbetskraft som möjligt. Nivådifferentieringen betyder ändå inte att det absolut måste uppstå löneskillnader, om inte arbetsvärderingen utvisar och förutsätter det.

Faktorerna bedöms enligt kollektivavtalet genom en helhetsbedömning. Med helhetsbedömning avses att faktorerna inte kopplas till vissa lönedelar. Den övergripande bedömningen på basis av uppgifter, yrkesskicklighet och prestation bestämmer arbetstagarens placering inom lönegruppen. I helhetsbedömningen bör det ändå framgå hur olika faktorer bedömts.

Bedömningen ska motiveras för arbetstagaren. Arbetstagaren har rätt att få veta grunderna för och innehållet i sin egen arbetsvärdering och hur bedömningen påverkar lönen.

Ju större roll de anställda eller deras representanter har i utformningen och utvecklingen av systemet och ju bättre personalen informeras om principerna och förfaringssätten desto bättre fungerar införandet av det nya lönesystemet. Systemet blir då mer transparent, och det blir lättare för personalen att godkänna det.

mom. 2 Bestämning av arbetstagarens grundlön

Inom varje lönegrupp iakttas en ändamålsenlig lönedifferentiering. Nivån på arbetstagarens grundlön påverkas av uppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarens yrkesskicklighet och arbetsprestation. Ju högre nivån på uppgifternas svårighetsgrad, yrkesskickligheten och arbetsprestationen är desto högre är arbetstagarens individuella grundlön. Värderingen av faktorerna görs i form av en helhetsbedömning.

Tillämpningsanvisning

Lönegruppens minimigrundlön betalas för grundläggande uppgifter inom yrket, grundläggande yrkesskicklighet och en grundläggande prestationsnivå. Faktorer som överstiger den grundläggande nivån höjer arbetstagarens grundlön. Tillfälliga eller kortvariga förändringar beaktas inte i värderingarna och därmed inte heller i den individuella grundlönen. De faktorer som beaktas i värderingen ska vara relativt bestående. Vid tillfälligt ändrade uppgifter eller förändrade omständigheter betalas vid behov tidsbegränsat lönetillägg enligt § 20 i detta kollektivavtal eller lön enligt § 16 när arbetstagaren omplaceras i annat arbete för högst 8 veckor.

Utöver de nämnda faktorerna påverkas nivån på arbetstagarens grundlön bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom branschen eller behovet av att trygga tillgången på arbetskraft.

På alla organisationsnivåer och i alla lönegrupper finns arbetstagare vars arbetsuppgifter i fråga om svårighetsgrad skiljer sig från andra arbetstagarers i samma lönegrupp och som i sitt arbete visar större yrkesskicklighet och bättre arbetsprestationer. Värderingen kan därmed inte begränsas endast till vissa personal- eller lönegrupper. Om det vid värderingen inte framkommer några skillnader mellan arbetstagarna betyder detta inte att lönen måste bestämmas som minimigrundlön. Det är möjligt att alla arbetstagare i enheten har uppgifter, yrkesskicklighet och arbetsprestationer som överstiger den grundläggande nivån.

Innehållet i värderingen

Vilka faktorer som ska värderas väljs enligt vad som är viktigt i det arbete som bedöms. Värderingen görs inom lönegruppen. Utöver jämförelsen inom lönegruppen bör man se till att chefernas och arbetstagarernas löner står i rätt proportion till varandra. En person i chefsställning bör ha betydligt högre grundlön än de underställda, om det inte finns en särskild grundad anledning att avvika från detta.

Värderingssystemet bör vara objektivt, klart och rättvist. Arbetstagarerna bör på förhand få information om kriterierna, eventuell poängsättning och/eller viktning.

- 1) Arbetstagarens arbetsuppgifter bedöms i förhållande till andra arbetstagarers arbetsuppgifter inom samma lönegrupp. Om det inte finns andra arbetstagare i samma lönegrupp görs värderingen i förhållande till de arbetsuppgifter som generellt hör till yrket. Arbetsuppgifterna kan värderas bland annat utgående från hur omfattande eller varierande uppgifterna är och om extra uppgifter eller särskilt ansvar, beslutsfattande eller chefsuppgifter ingår i arbetet. Också extra stor fysisk eller psykisk belastning, särskilt stor arbetsbörda eller varaktigt obekväma arbetsförhållanden kan beaktas i bedömningen.

Vid värdering av chefsuppgifter inverkar enhetens storlek, ansvaret och verksamhetsrådets omfattning.

- 2) Arbetstagarens yrkesskicklighet värderas i förhållande till den grundläggande nivå som förutsätts i yrket. I fråga om yrkesskicklighet bedöms både yrkeskunskap och individuella färdigheter.

När det gäller yrkeskunskap kan faktorer som bedöms utöver den grundläggande nivån vara till exempel särskilt god förmåga att hantera valsituationer som gäller arbetsmetoder eller mångkunnighet eller särskilt kunnande på något delområde inom yrket. Lämpligare utbildning och tilläggs- eller vidareutbildning som ökar yrkesskickligheten kan beaktas om utbildningen ger kunskaper som arbetstagaren har nytta av i sitt arbete.

Utöver den arbetserfarenhet som beaktats i erfarenhetstillägget kan sådan arbetserfarenhet som i betydande grad ökar arbetstagarens yrkesskicklighet beaktas när arbetstagarens yrkeskunskap bedöms.

Färdigheter som tas upp i bedömningen är, beroende på yrke och arbetsuppgifter, till exempel noggrannhet, pålitlighet, flexibilitet, samarbetsförmåga, social kompetens, förmåga till skriftlig och muntlig kommunikation, chefskompetens, initiativrikedom, utvecklingskapacitet, organisationsförmåga, förmåga till självständigt arbete och problemlösning, kreativitet och villighet att lära sig och tillämpa nytt kunnande och nya färdigheter.

- 3) Arbetstagarens arbetsprestation bedöms i förhållande till den grundläggande prestationsnivå som krävs i uppgiften och i förhållande till de prestationsmål som utgående från medlemsorganisationens mål och uppgifter ställts upp för arbetstagaren. Syftet med värderingen av arbetsprestationerna är att bedöma hur arbetstagaren tillämpar sina yrkeskunskaper och färdigheter för att nå resultat i arbetet. Beroende på arbetsuppgifter och särdrag i yrket bedöms prestationsnivån i form av effektivitet och uppnående av kvalitativa, kvantitativa eller andra mål som ställts för arbetet.

Hur ett värderingssystem görs upp

På varje arbetsplats måste utarbetas ett system för arbetsvärdering på basis av vilket arbetstagarens individuella grundlön bestäms. Kriterierna enligt vilka värderingen inom lönegruppen görs varierar mellan lönegrupperna. Om arbetsuppgifter som skiljer sig mycket från varandra hör till samma lönegrupp kan kriterierna variera även inom lönegruppen.

De kriterier arbetet förutsätter förändras med tiden och med uppgifterna. Värderingssystemet bör hållas uppdaterat. Representanterna för arbetsgivaren och arbetstagarna bör årligen innan utvecklingssamtalen eller motsvarande utvärderingar inleds även diskutera behovet av att utveckla värderingssystemet. När värderingssystemet förnyas används samma förfarande som när det skapas.

Förfarande

Förhandlingsskyldighet

Innan värderingssystemet börjar tillämpas ska arbetsgivaren förhandla med personalens representant om grunderna för värderingen, såsom mål, förfaringssätt, bedömningskriterier och deras inverkan på lönen. Vid förhandlingarna ska samförstånd eftersträvas. Arbetsgivaren ska ge personalrepresentanten den information som behövs vid förhandlingarna. Förhandlingarna protokollförs på det sätt som parterna kommer överens om. Samma förfarande tillämpas när systemet ändras.

Personalrepresentanter

Förtroendemannen representerar personalen i de medlemsorganisationer som valt förtroendeman. I de medlemsorganisationer som inte har någon förtroendeman förs förhandlingarna om grunderna för värderingen med en representant som personalen utsett och i övriga, främst små medlemsorganisationer, direkt med personalen.

Hur värderingen utförs

Arbetsvärderingarna utförs minst en gång per år, i allmänhet i samband med utvecklingssamtal eller liknande. Lönen för en ny arbetstagare bestäms enligt det arbetsavtal som ingås. Om en arbetstagare genom ett nytt arbetsavtal permanent övergår till en annan lönegrupp avtalas grundlönenivån i arbetsavtalet i tillämpliga delar med iakttagande av vad som anges om arbetsvärdering.

Arbetstagarnas rätt att få information

En arbetstagare har rätt att få en kopia av sin skriftliga arbetsvärdering.

Personalrepresentanternas rätt att få information

Arbetsgivaren ska årligen ge en redogörelse till förtroendemannen/personalrepresentanten/personalen om värderingsgrunderna och fördelningen av kostnaderna för de lönebeslut som baserar sig på arbetsvärderingarna.

Av utredningen ska framgå hur stor lönesumma som fördelas, hur många anställda som får del av höjningen och hur stor löneökningen är i snitt. För grupper med minst 5 arbetstagare ges uppgifterna per lönegrupp. Lönegrupper med färre än 5 personer slås ihop och uppgifterna ges så att löneuppgifterna för en enskild anställd inte kan identifieras.

Tystnadsplikt

En arbetstagares arbetsvärdering kan ges till den förtroendemannan eller personalrepresentanten som representerar arbetstagaren om arbetstagaren i varje enskild situation gett sitt uttryckliga samtycke till detta.

Arbetsgivaren och förtroendemannen/personalrepresentanten har tystnadsplikt när det gäller de uppgifter om arbetstagarna som framkommer i samband med arbetsvärderingen (Personuppgiftslagen 523/1999, 33 §).

mom. 3 Jämförbar lönegrupp och anställda utanför lönegrupperna

Om en arbetstagares beteckning eller lönegrupp inte ingår i lönesättningen eller om uppgiften klart avviker från de uppgifter som normalt hör till beteckningen, bestäms grundlönen enligt den lönegrupp som arbetstagaren på basis av sina uppgifter och sin utbildning kan jämföras med. Om det inte finns någon jämförbar beteckning, står arbetstagaren utanför lönesättningen och lönen avtalas genom arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning

När en jämförbar lönegrupp tillämpas iakttas värderingsförfarandet enligt mom. 2 ovan vid bestämningen av arbetstagarens grundlön. Också när det gäller arbetstagare utanför lönegrupperna följs en ändamålsenlig lönedifferentiering och i tillämpliga delar ovan nämnda värderingsförfarande.

mom. 4 Helhetslön

För en arbetstagare vars lön inte fastställts i lönegruppsbilagan och för vilken det inte heller finns någon jämförbar lönegrupp enligt mom. 3 ovan kan man komma överens om en helhetslön som också inkluderar erfarenhetstillägg enligt § 18 i detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Den tid som berättigar till erfarenhetstillägg bör ändå fastställas för att rätten till semester ska kunna konstateras. I arbetstagarens arbetsavtal är det skäl att nämna vilka lönedelar som ingår i helhetslönen.

De allmänna förhöjningarna enligt kollektivavtalet räknas på helhetslönen om erfarenhetstilläggets andel av lönen inte specificerats i arbetsavtalet.

mom. 5 Arbetstagares grundlön vid kombinerade uppgifter

Om en arbetstagare enligt sitt arbetsavtal sköter uppgifter som hör till olika lönegrupper, bestäms grundlönen enligt lönegruppen för det arbete som arbetstagaren huvudsakligen utför.

Tillämpningsanvisning

Om den huvudsakliga uppgiften för en arbetstagare som utför kombinerade uppgifter hör till en lägre eller högre avlönad lönegrupp beaktas de uppgifter som utförs i den andra lönegruppen vid arbetsvärderingen enligt § 13 mom. 2.

§ 14 Avsaknad av kompetens

Om en arbetstagare inte har den utbildning eller övriga kompetens som krävs i lönegruppen är grundlönen högst 15 procent lägre än vad lönebestämmelsen förutsätter. Av särskilda skäl kan man låta bli att sänka lönen.

Tillämpningsanvisning

Sänkningen kan användas endast i de lönegrupper där det i lönebestämmelserna förutsätts en viss utbildning eller utbildningsnivå. Om arbetstagaren uppnår den kompetens som förutsätts i den lönesättningspunkt som tillämpas på arbetstagarens uppgifter, höjs grundlönen till den nivå lönebestämmelsen förutsätter fr.o.m. ingången av den månad som följer efter att arbetstagaren visat upp ett intyg över kompetensen.

§ 15 Lön för deltidanställd

Om en arbetstagares ordinarie arbetstid är kortare än full arbetstid enligt kollektivavtalet är arbetstagarens ordinarie lön lägre i samma proportion som deltidarbetstiden är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet (deltidsprocent).

Tillämpningsanvisning

Om heltidsarbete ändras till deltid eller tvärtom, ändras den ordinarie lönen, med undantag av förtroendemannaersättningen, i samma proportion, såvida man inte har kommit överens om något annat i arbetsavtalet.

Exempel 2

▪ En arbetstagare har en ordinarie arbetstid på 20 timmar per vecka, medan full ordinarie arbetstid är 38 timmar 15 minuter per vecka. Eftersom arbetstiden utgör 52,29 procent av full arbetstid, är också lönen 52,29 procent av den ordinarie lönen för full arbetstid.

§ 16 Omplacering

mom. 1 Omplacering i högre avlönade uppgifter

Om arbetsgivaren med stöd av § 6 mom. 1 i detta kollektivavtal tillfälligt omplacerar en arbetstagare för minst 6 arbetsdagar och högst 8 veckor i sänder i ett arbete som hör till en annan lönegrupp och är högre avlönat, betalas grundlön enligt den lönegruppen från omplaceringens början, vid behov nedsatt i enlighet med § 14. Arbetstagaren bör dock få minst den grundlön som motsvarar det tidigare arbetet.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller tillfällig omplacering som gjorts på arbetsgivarens initiativ och som varar högst 8 veckor. Vid omplacering som varar mindre än 6 arbetsdagar betalas lön i enlighet med det tidigare arbetet.

Väsentliga ändringar av arbetsuppgifterna för mer än 8 veckor avtalas med arbetstagaren genom arbetsavtal.

När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en väsentlig ändring av villkoren i arbetsavtalet för viss tid eller varaktigt ska man i arbetsavtalet också komma överens om lönen för uppgiften. När arbetstagarens grundlön i den nya uppgiften bestäms iaktas i tillämpliga delar bestämmelserna i § 13 mom. 2 ovan om bestämning av den individuella grundlönen.

mom. 2 Omplacering i lägre avlönade uppgifter

Om en arbetstagare omplaceras tillfälligt, för högst 8 veckor, i ett lägre avlönat arbete, betalas för denna tid den grundlön som motsvarar arbetstagarens tidigare arbete.

§ 17 Hur nedsatt arbetsförmåga inverkar på lönen

mom. 1 Olycksfall i arbete eller yrkessjukdom

Om en arbetstagare i sitt arbete hos en arbetsgivare som är bunden av detta kollektivavtal råkar ut för ett olycksfall i arbetet eller ådrar sig en yrkessjukdom som leder till oförmåga att sköta det tidigare arbetet, och arbetstagaren därför på basis av läkarutlåtande omplaceras i ett väsentligt lägre avlönat arbete som motsvarar arbetstagarens arbetsförmåga, betalas för detta arbete en lön som motsvarar arbetstagarens tidigare inkomst minskad med ett belopp som motsvarar den fyllnadsränta för livränta som bekostas av arbetsgivaren eller med ett belopp som motsvarar olycksfallspension.

mom. 2 Nedsatt arbetsförmåga

Om en annan arbetstagare än en sådan som avses i mom. 1 får väsentligt nedsatt arbetsförmåga sänks grundlönen i motsvarande grad, såvida man inte kommit överens om en annan lönegrund med arbetstagaren genom arbetsavtal.

B ERFARENHETSTILLÄGG OCH ÖVRIGA LÖNETILLÄGG

§ 18 Erfarenhetstillägg

mom. 1 Intjäning av erfarenhetstillägg

Till en arbetstagare betalas erfarenhetstillägg efter 5 och 10 års anställning som berättigar till erfarenhetstillägg. Vartdera erfarenhetstillägget utgör 5 procent av arbetstagarens grundlön.

Exempel 3

- Lön med erfarenhetstillägg räknas ut så att den individuella grundlönen multipliceras med 1,05 för det första erfarenhetstillägget och med 1,10 för det andra erfarenhetstillägget.

mom. 2 Betalning av erfarenhetstillägg

Erfarenhetstillägg betalas från början av den kalendermånad som följer på att anställningstiden som berättigar till erfarenhetstillägg uppfyllts.

mom. 3 Ansökan om erfarenhetstillägg och utredning över anställning hos en annan arbetsgivare

Man behöver inte ansöka om erfarenhetstillägg. En tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare ska ändå visas upp. Om arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås ber arbetstagaren lämna ett intyg över anställning hos andra arbetsgivare inom överenskommen rimlig tid och arbetstagaren inte följer uppmaningen betalas erfarenhetstillägg först sedan utredningen visats upp. Om ingen tidsfrist angetts och utredningen över anställning hos någon annan arbetsgivare visas upp i efterhand betalas på anställningen baserat erfarenhetstillägg retroaktivt för högst två år från det att utredningen visades upp.

Tillämpningsanvisning

Med tillförlitlig utredning avses i allmänhet arbetsintyg eller någon annan skriftlig utredning över anställningens längd som en annan arbetsgivare gett.

mom. 4 Anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg

Anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg är all sådan anställning hos den egna arbetsgivaren eller någon annan arbetsgivare som medför väsentlig nytta för den nuvarande uppgiften. Anställning inom samma yrkesområde bör alltid anses medföra väsentlig nytta.

Tillämpningsanvisning

Det ska vara fråga om en anställning som grundar sig på arbetsavtal. Till exempel är enbart ägande eller deläggande i bolaget inte nog och inte heller verksamhet som privat näringsidkare.

Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga. Arbetsgivaren avgör från fall till fall när tidigare anställning medför väsentlig nytta i den nuvarande uppgiften. I likartade fall bör arbetsgivaren eftersträva en så enhetlig praxis som möjligt.

Som tid som berättigar till erfarenhetstillägg räknas också en anställning som varat en enda dag. Kalenderdagar som berättigar till erfarenhetstillägg eller minskar detta omvandlas vid behov till månader genom att talet 30 används som divisor och till år genom att talet 365 används som divisor.

Om en arbetstagare under en tid har haft parallella anställningar som var för sig berättigar till erfarenhetstillägg, beaktas endast en anställning när anställningstiden räknas ut.

Deltidsarbete ger erfarenhetstillägg på samma sätt som heltidsarbete.

mom. 5 Erfarenhetstillägg, avdrag från anställningstid

Vid uträkning av anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg avdras de kalenderdagar då tiden i arbete varit avbruten eller under vilka arbetet ännu inte börjat efter att personen i fråga anställts.

Tillämpningsanvisning

Tiden i arbete kan avbrytas exempelvis på grund av sjukledighet, annan tjänstledighet eller studieledighet. I fråga om tider som inte avdras från anställningstiden, se § 18 mom. 6 nedan.

Avdragen räknas i kalenderdagar, varvid 30 dagar utgör en månad. Den tid som avdras skjuter i motsvarande mån upp datumet för när den tid som berättigar till erfarenhetstillägg blir uppfylld. Om den tid som avdras är t.ex. två dagar, uppfylls den till tillägg berättigande tiden två dagar senare än vad som annars vore fallet. Avdraget görs genom att man räknar ihop de dagar som ska avdras för olika anställningsförhållanden.

Exempel 4

- När anställningen inleddes 1.8.2009 var arbetstagarens anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg 8 år 11 månader och 2 dagar. Vid anställningens början betalades det första erfarenhetstillägget till arbetstagaren på basis av 5 års anställning som berättigar till erfarenhetstillägg.

- 10 års anställningstid som berättigar till det andra erfarenhetstillägget skulle ha uppfyllts 1.9.2010. Arbetstagaren hade ändå under samma kalenderår först oavlönad tjänstledighet 1.6–30.6.2010 totalt 30 kalenderdagar och sjukledigt 25.11–30.12.2010 totalt 36 kalenderdagar.
- Tiden som berättigar till erfarenhetstillägg förkortades inte av den högst 30 kalenderdagar långa tjänstledigheten utan lön enligt § 18 mom. 6 punkt 5 eller den 30 kalenderdagar långa sjukledigheten enligt § 18 mom. 6 punkt 4.
- Däremot minskade de 6 sjukledighetsdagar som överskrider maximumantalet (30) tiden som berättigar till erfarenhetstillägg, eftersom den maximala tjänstledigheten på 30 kalenderdagar under kalenderåret enligt punkt 5 uppfylldes redan i samband med den oavlönade arbetsledigheten.
- Den anställningstid på 10 år som berättigar till det andra erfarenhetstillägget uppfylldes 6 dagar senare, dvs. 7.9.2010 och tillägget betalades ut från början av därpå följande kalendermånad 1.10.2010.

mom. 6 Erfarenhetstillägg, tid som inte avdras

Från anställningstiden avdras dock inte

- 1) semester
- 2) avlönad moderskapsledighet
- 3) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraleddighet, om arbetstagaren under ledigheten har fått moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning
- 4) totalt högst 30 kalenderdagens sjukledighet under kalenderåret
- 5) högst 30 kalenderdagar annan tjänstledighet eller tillåten frånvaro under kalenderåret.

Som annan tjänstledighet eller tillåten frånvaro enligt denna punkt betraktas också frånvaro som överskrider den tid som avses i punkt 4 (sjukledighet).

§ 19 Årstillägg

Årstillägg betalas fortsättningsvis till dem som 31.12.1999 har varit berättigade till det enligt § 19 mom. 6 i kollektivavtalet för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening 2000, till samma belopp som det var 31.12.1999.

Tillämpningsanvisning

Nya årstillägg har inte längre beviljats efter 31.12.1999. Tillägget betalas till arbetstagaren så länge som anställningsförhållandet hos den arbetsgivare som beviljat tillägget fortgår utan avbrott.

§ 20 Tidbegränsat lönetillägg

Till en arbetstagare kan betalas ett separat tidsbegränsat lönetillägg som grundar sig på en tillfällig ändring i arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena.

Tillämpningsanvisning

Tidsbegränsat lönetillägg kan betalas för en tillfällig ändring av arbetsuppgifterna som inte beaktas i grundlönen. Tillägget kan också användas till exempel när arbetstagarens uppgifter blir mer krävande, tillfälligt eller för viss tid, i syfte att uppmuntra arbetstagaren att skaffa sig nya färdigheter eller när ny verksamhet inleds eller den pågående verksamheten utvecklas (exempelvis projekt). Bestående ändringar i en persons uppgifter, yrkesskicklighet och arbetsprestation beaktas vid bedömningen av grundlönenivån.

§ 21 Fjärrortstillägg

Till en arbetstagare som 30.4.1995 betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet eller kalortstillägg enligt funktionärskolektivavtalet, betalas fortsättningsvis ett motsvarande tillägg i euro så länge som arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren i fråga fortsätter utan avbrott. Arbetsgivaren kan enligt eget avgörande betala ett motsvarande tillägg i euro till en arbetstagare.

C RESULTATBONUS

§ 22 Resultatbonus

mom. 1 Rätt till resultatbonus

Till en arbetstagare eller grupp av arbetstagare kan betalas resultatbonus på det sätt som arbetsgivaren beslutar, om uppställda resultatmål nås.

mom. 2 Resultatmål

Resultatmålen ställs gemensamt upp av arbetsgivaren och arbetstagen, en grupp av arbetstagare eller den förtroendeman som representerar arbetstagarna.

Resultatmålen följs upp under en bonusperiod och när bonusperioden har löpt ut noteras huruvida målen har uppnåtts.

mom. 3 Resultatbonusens storlek

Resultatbonusen är beroende av att resultat uppnås. Bonusen utgör en av arbetsgivaren fastställd andel av en ökning i produktiviteten, en förbättring i lönsamheten eller en uppnådd besparing.

mom. 4 Betalning av resultatbonus

Resultatbonusen är inte sådan ordinarie lön som avses i § 10 och den betalas fristående från den ordinarie månadslönen.

mom. 5 Tillägg med karaktär av resultatbonus

Arbetsgivaren kan enligt egen bedömning betala tillägg med karaktär av resultatbonus också på andra grunder än de som anges i mom.1–3.

D ARVODE TILL ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

§ 23 Arbetarskyddsfullmäktig och ersättare

Till den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigen betalas en ersättning som hör till den egentliga lönen och som bestäms enligt antalet anställda som arbetarskyddsfullmäktigen representerar:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån.
10–19	30,00
20–39	44,00
40–69	53,00
70–	63,00

Ersättningen betalas till arbetarskyddsfullmäktigens ersättare i stället för till arbetarskyddsfullmäktigen, om ersättaren enligt ett meddelande till arbetsgivaren sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag minst två veckor utan avbrott då arbetarskyddsfullmäktigen har förhinder.

Tillämpningsanvisning

Arbetarskyddsfullmäktiges rätt till utbildning, tidsanvändning och ersättning för inkomstbortfall regleras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

E SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 24 Lönebetalning

mom. 1 Lönebetalning vid anställningens början

En arbetstagare som anställts i en medlemsorganisation har rätt att få lön från och med den dag då arbetstagaren börjat sköta sina uppgifter.

Tillämpningsanvisning

Se Kollektivavtal för AVAINTA § 5 mom. 4.

mom. 2 Lönebetalning vid frånvaro utan orsak

Om en arbetstagare utan giltig orsak har uteblivit från arbetet, betalas ingen lön för denna tid.

mom. 3 Sänkt lön, tillfällig frånvaro

Från månadslönen avdras timlönen enligt § 41 mom. 1 för varje frånvarotimme, om en arbetsdag på begäran av arbetstagaren eller av någon annan orsak som beror på arbetstagaren själv tillfälligt blir ofullständig och underskottet inte har arbetats in under någon annan tid. För en motsvarande frånvaro som varar en hel dag eller längre avdras dagslön enligt § 12 mom. 1 för varje kalenderdag som frånvaron varar.

mom. 4 Lönebetalning när anställningen upphör

När en anställning upphör betalas lönen, om inte något annat följer av detta kollektivavtal,

- 1) ända till den dag då anställningen upphör, denna dag medräknad.
- 2) till arbetstagarens dödsdag, denna dag medräknad, varvid månadslön som eventuellt har betalats i förskott för den återstående delen av månaden inte återkrävs.

§ 25 Lönebetalningstid

mom. 1 Lönebetalningsdag

Till en arbetstagare betalas lön för varje kalendermånad senast den sista dagen i månaden, om inte något annat bestäms i detta kollektivavtal eller följer av lönebetalningsgrunderna.

Om lönebetalningen förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning eller att det görs en uppföljning av att arbetstiden fullgjorts, betalas lönen senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in.

Tillämpningsanvisning

När en anställning upphör ska lönen enligt arbetsavtalslagen betalas den dag då anställningen upphör, om inte något annat har avtalats med arbetstagararen. Till följd av fördröjd lönebetalning kan arbetsgivaren bli skyldig att betala lön för väntedagarna enligt 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen. I fråga om lön som förfaller till betalning på en helgdag och vissa andra dagar tillämpas 2 kap. 15 § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Lönebetalning via bank

I enlighet med 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen betalas lönen på det bankkonto i ett penninginstitut i Finland som arbetstagararen uppgett.

mom. 3 Lönespecifikation

I samband med lönebetalningen ska löntagaren ges en lönespecifikation och vid behov en utredning över lönens storlek och innehållningar på lönen för olika ändamål.

§ 26 Kvittningsrätt, arbetsgivarens fordran

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagararens lönefordran med motfordran finns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av bestämmelserna om skyddat belopp vid utmätning av lön i 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007).

Justitieministeriet publicerar på rättsväsendets webbplats www.oikeus.fi anvisningar om gäldenärens skyddade belopp vid utmätning av lön, pension och andra periodiska inkomster. De skyddade beloppen justeras årligen genom justitieministeriets förordning enligt bestämmelserna i lagen om folkpensionsindex (456/2001).

KAPITEL 3 ARBETSTID

A GEMENSAMMA BESTÄMMELSER SOM TILLÄMPAS PÅ ALLA ARBETSTIDSFORMER

§ 27 Tillämpning av arbetstidslagen

mom. 1 Anställda som omfattas av arbetstidslagen

På arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen (605/1996) tillämpas utöver bestämmelserna i detta kapitel följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat avtalats i detta kollektivavtal eller i bilaga 3 eller 4:

- 8 § (arbetstiden för motorfordonsförare)
- 9 § 2 mom. (på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid)
- 13 § (flectid)
- 14 § 1 och 3 mom. (exceptionell ordinarie arbetstid)
- 15 § (förkortad arbetstid)
- 18 § (arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete)
- 19 § (maximiantalet övertidstimmar)
- 20 § (inledande och avslutande arbete)
- 21 § (nödarbete)
- 24 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod)
- 26 § (nattarbete)
- 27 § (skiftarbete och nattskift i periodarbete)
- 28 § 3 mom. (paus för motorfordonsförare)
- 29 § (dygnsvila)
- 30 § (dygnsvila för motorfordonsförare)
- 33 § 1 mom. (söndagsarbete)
- 34 § (utjämningschema för arbetstiden)
- 36 § (dispens)
- 37 § (arbetstidsbokföring)
- 37a § (körjournal)
- särskilda bestämmelser i 8 kap. (tid för väckande av talan, bestämmelsernas tvingande natur, straffbestämmelser m.m.).

mom. 2 Unga arbetstagare

På arbetstagare under 18 år tillämpas lagen om unga arbetstagare (998/1993).

A1 ARBETSTID OCH FÖRLÄGGNING AV ARBETSTIDEN

§ 28 Arbetstid

mom. 1 Tid som räknas in i arbetstiden, definition

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

mom. 2 Inräknande av vilotid i arbetstiden

Dagliga vilotider räknas inte som arbetstid, om arbetstagaren under dessa tider fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

mom. 3 Restid som räknas in i arbetstiden

Restid räknas in i arbetstiden om

- 1) resan är att betrakta som en arbetsprestation eller
- 2) det är fråga om en resa från ett arbetsställe till ett annat under arbetsdagen eller
- 3) det är fråga om färd eller transport från en avfärdsplats som chefen har bestämt till den plats där arbetsuppgiften ska utföras och därifrån tillbaka till avfärdsplatsen.

Om restiden räknas som arbetstid, beaktas den i fullgörandet av den ordinarie arbetstiden och den kan också ge upphov till mertids- och övertidsarbete.

Exempel 5

- Resor för beledsagande av en patient räknas som arbetstid för den som utsetts till ledsagare, eftersom beledsagandet utgör fullgörande av arbetsuppgifter. Återresan räknas däremot inte in i arbetstiden.
- Om återresan har skett under ordinarie arbetstid, får arbetstiden bli ofullständig i fråga om den tid som åtgått till resan och tiden behöver inte arbetas in.

Exempel 6

- Om arbetstagaren vid arbetsdagens början anländer till avgångsplats A som arbetsgivaren bestämt, och gemensam transport ordnas därifrån till plats B där arbetet utförs, räknas restiden från A till B och tillbaka som arbetstid.

mom. 4 Restid som inte räknas in i arbetstiden

Den tid som använts för en resa som arbetsuppgifterna förutsätter räknas inte som arbetstid, om inget annat följer av mom. 3.

Tillämpningsanvisning

Arbetsresor från bostaden till arbetsplatsen eller verksamhetsstället och tillbaka samt restiderna vid resor som arbetsuppgifterna förutsätter räknas inte in i arbetstiden.

Om arbetstagaren har använt arbetstid till resor som arbetsuppgifterna förutsätter räknas restiden inte som arbetstid, men arbetstagarens dagliga arbetstid förlängs inte på grund av resan. Den ordinarie arbetstiden får bli ofullständig i fråga om den tid som åtgått till resan och tiden behöver inte arbetas in.

Exempel 7

- En arbetstagare åker på morgonen på arbetsresa från sin bostad till en annan stad för att delta i en kundträff som arbetsuppgifterna förutsätter.
- Resor från bostaden till kundträffen och tillbaka till bostaden räknas inte in i arbetstiden. Den ordinarie arbetstiden får ändå bli ofullständig i fråga om den tid som åtgått till resan och tiden behöver inte arbetas in.

mom. 5 Inräknande av utbildning i arbetstiden

Tid som används till utbildning räknas inte som arbetstid, såvida det inte är fråga om utbildning

- som ordnats av arbetsgivaren själv och
- som anknyter direkt till arbetstagarens arbetsuppgifter och
- som är nödvändig med tanke på skötseln av dessa uppgifter och
- som är jämförbar med inskolning på arbetsplatsen och
- som arbetstagaren inte kan vägra delta i utan att försumma sina arbetskyldigheter.

Tillämpningsanvisning

Utbildning räknas in i arbetstiden bara om alla de villkor som anges i detta moment uppfylls samtidigt. Beroende på utbildningens art kan arbetstagaren delta i utbildning på arbetstid eller beviljas oavlönad eller avlönad tjänstledighet för deltagande i utbildningen. När utbildningen inte sker på arbetstid på arbetsplatsen är det fråga om en avbrottsdag för vilken ingen arbetstid antecknas i arbetsskiftförteckningen. I periodarbete används en tabell för avbruten period. Den ordinarie arbetstiden kan då bli ofullständig.

Kompletterande utbildning, se § 98.

mom. 6 Inräknande i arbetstiden av hälsoundersökningar och hälsokontroller som **arbetsgivaren** förutsätter

Den tid som åtgått till hälsoundersökningar och hälsokontroller som arbetsgivaren förutsätter, eller till lagstadgade kontroller som arbetet kräver, räknas in i arbetstiden också när undersökningarna eller kontrollerna utförs under arbetstagarens lediga tid. Eventuell restid i anknytning till dem räknas inte in i arbetstiden. Om restiden infaller på arbetstagarens ordinarie arbetstid, får arbetstiden bli ofullständig i fråga om den tid som åtgått till resan och tiden behöver inte arbetas in.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren bör vid behov visa ett intyg över vilken tid som åtgått till den egentliga undersökningen eller kontrollen. Intyget ska ha utfärdats av den person eller inrättning som utfört undersökningen eller kontrollen.

mom. 7 Hälsoundersökningar under arbetstid, på remiss av **läkare**

En arbetstagare får under arbetstid gå på undersökningar på remiss av läkare, såsom besök hos specialist eller en laboratorie- eller röntgenundersökning, om undersökningen inte går att ordna utanför arbetstiden. Den tid som åtgått till undersökningen räknas inte som arbetstid. Detsamma gäller medicinska undersökningar som föregår förlossning, om dessa måste utföras under arbetstid. Om undersökningen inklusive restiden infaller på arbetstagarens ordinarie arbetstid, får arbetstiden bli ofullständig till denna del och tiden behöver inte arbetas in.

Tillämpningsanvisning

Undersökningar bör i första hand ske utanför arbetstiden. Om detta inte är möjligt, till exempel för att undersökningen utförs endast vissa tider eller det är fråga om ett akut behov av undersökning, kan en undersökning tillåtas under arbetstid.

Avtalsbestämmelsen gäller inte läkar-, tandläkar- eller vårdbesök som företagits på eget initiativ, inte heller undersökningar som varar flera dagar i sträck eller undersökningar som utförts i samband med ett sådant läkarbesök som arbetstagaren företagit på eget initiativ. Om arbetstagaren tillåts ett sådant besök på arbetstid ska arbetsgivaren i varje enskilt fall överväga huruvida arbetstagaren ska beviljas ledighet utan lön för tiden för undersökning eller behandling eller om den förlorade arbetstiden ska arbetas in.

Med medicinska undersökningar som föregår förlossning avses en av läkare eller annan hälsovårdspersonal utförd undersökning eller utförande av ett laboratorieprov eller motsvarande prov som baserar

sig på en sådan undersökning, om provet bottnar i ett medicinskt behov att utreda den gravida arbetstagarens eller fostrets hälsotillstånd.

Om en gravid arbetstagare måste gå på undersökningar under arbetstid, bör arbetsgivaren underrättas om detta så snart det är möjligt. Arbetsgivaren kan då anvisa arbetstagaren en annan tidpunkt för undersökningen med beaktande av hur brådskande undersökningen är och under vilken tid sådana undersökningar utförs. Underrättelse i god tid möjliggör också att man i arbetsskiftsarrangemangen kan beakta behovet av undersökningar på förhand så att dessa i regel kan ske utom arbetstid. Arbetstagaren ska på begäran visa en utredning där det framgår att undersökningen anknyter till graviditeten och att det är nödvändigt att utföra den under arbetstid. Hon bör också undvika onödig förlust av arbetstid i samband med besöket.

Se även tillämpningsanvisningen om sjukledighet på grund av plötslig tandsjukdom i § 85 mom. 3.

§ 29 Hur arbetstiden förläggs

mom. 1 Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början

Ett dygn anses börja kl. 00.00 och en arbetsvecka och en arbetsperiod vid midnatt mellan söndag och måndag, om det inte lokalt har bestämts att dygnet börjar när arbetsskiftet inleds.

mom. 2 Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd

Det anses allmänt vara eftersträvansvärd praxis att arbetstagarens arbetsdag eller arbetsskift är sammanhängande, utom i de arbeten där det finns någon särskild anledning att ordna arbetsskiftet på något annat sätt. Arbetsskift kortare än 4 timmar ska inte tillämpas om inte arbetstagarens behov eller verksamheten av grundad anledning förutsätter det.

mom. 3 Arbetsskiftets längd i periodarbete

Vid periodarbete arrangeras arbetsskiften om möjligt så att ett dagskift är högst 10 timmar långt och ett nattskift högst 12 timmar.

mom. 4 Fem dagars arbetsvecka

Om inte verksamhetens art kräver något annat, ska arbetstagarens ordinarie arbetstid förläggas till 5 arbetsdagar i veckan. Arbetsskiften bör planeras så att arbetstagaren i mån av möjlighet ges 2 på varandra följande lediga dagar under veckan.

Tillämpningsanvisning

Arbetsskiften bör planeras så att söndag och lördag i mån av möjlighet är lediga dagar.

I periodarbete bör man på varje arbetsställe gå in för att ge arbetstägarna samma mängd lediga dagar under veckoslut inom en viss tidsperiod.

A2 VILOTIDER

§ 30 Ledighet per vecka och per dygn

mom. 1 Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en 14-dygnperiod. Ledigheten ska dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

Tillämpningsanvisning

En i arbetsskiftsförteckningen antecknad ledighet per vecka kan vid behov ändras. Om en arbetstagare inte har arbetat hela veckan, t.ex. på grund av semester, oväntad sjukledighet eller någon annan tjänstledighet, och ledigheten har varat minst den tid som anges i detta moment (35 eller 24 timmar) i en följd, anses ledigheten per vecka ha uppfyllts.

Den genomsnittliga ledigheten per vecka ska förläggas så att arbetstagaren under vardera veckan i en två veckors period får en oavbruten ledighet.

Exempel 8

▪ Ledigheten per vecka ska vara minst 24 timmar lång och de båda ledigheterna under två veckor ska totalt uppgå till 70 timmar. Om alltså ledigheten per vecka den ena veckan har varit minimtiden 24 timmar ska den sammanhängande ledigheten den andra veckan under en sådan period vara minst 46 timmar ($24 + 46 = 70$). Om ledigheten den ena veckan varit till exempel 30 timmar ska minst 40 timmar oavbruten ledighet ges den andra veckan.

mom. 2 Undantag från ledigheten per vecka

Ledigheten per vecka behöver inte ges om

- arbetstagarens ordinarie arbetstid per dygn är högst 3 timmar
- arbetstagaren utför nödarbete som avses i 21 § i arbetstidslagen
- arbetets tekniska karaktär inte medger att arbetstagaren helt befrias från arbetet
- arbetstagaren tillfälligt behövs i arbetet under sin ledighet för att arbetet på arbetsplatsen ska kunna hållas i gång
- arbetstagaren samtycker till beredskap under sin veckoledighet.

mom. 3 Ersättning när ledighet per vecka inte ges

När en arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen tillfälligt behövs i arbetet under sin fritid eller beredskapstid eller under sin ledighet per vecka ska arbetstagarens ordinarie arbetstid senast inom 3 månader från det att arbetet utfördes förkortas med lika lång tid som den ledighet per vecka enligt mom. 1 och 2 som inte har kunnat ges, alternativt betalas med arbetstagarens samtycke en oförhöjd timlön för det tillfälliga arbetet.

Tillämpningsanvisning

De som inte omfattas av arbetstidslagen behöver inte ersättas för sådan ledighet per vecka som eventuellt inte har erhållits.

Exempel 9

- I arbetstagarens arbetsskiftförteckning finns ledighet antecknad från lördag klockan 18.00 till måndag klockan 8.00. Arbetstagaren kallas till arbetet på söndagen kl. 12.00–18.00.
- Ersättning för uttagen veckoledighet betalas för de arbetstimmar som utförts på söndagen, dvs. för 6 timmar.

Exempel 10

- Om ledigheten per vecka blir kortare än vad som anges i arbetstidslagen betalas ersättning till den del ledigheten per vecka inte uppfyllts.
- Om den planerade lediga tiden är 37 timmar, men den på grund av ett extra arbetsskift blir bara 33 timmar, betalas ersättning för de två timmar som fattas för att 35 timmar ska uppnås.

mom. 4 Vilotider i kontinuerligt skiftarbete

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten ska dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det, kan motsvarande förfarande tillämpas med arbetstagarens samtycke.

mom. 5 Dygnsvila

Bestämmelser om dygnsvila finns i 29 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning

Om det är nödvändigt för att arbetstiden ska kunna arrangeras på ett ändamålsenligt sätt kan man avtala i enlighet med § 43 i detta kollektivavtal om att dygnsvilan ges på annat sätt.

§ 31 Daglig vilotid

mom. 1 Daglig vilotid (måltidsrast)

En arbetstagare vars arbetstid per dygn är längre än 6 timmar och vars närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för arbetets fortgång, ska under arbetsskiftet ges en rast (måltidsrast) på minst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden och under vilken arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten kan på arbetstagarens begäran ges även under arbetsskift som är kortare än vad som sägs ovan, såvida inte arbetsarrangemangen utgör ett hinder för detta. Rasten får inte förläggas omedelbart till början eller slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn har arbetstagaren om han eller hon önskar det rätt att efter 8 timmars arbete hålla en sådan rast på högst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden.

Tillämpningsanvisning

Tidpunkten för rasten behöver inte nödvändigtvis anges exakt, utan rasten kan till exempel hållas inom vissa klockslag, när det är mest ändamålsenligt med tanke på arbetsuppgifterna. Den exakta tidpunkten bestäms då av chefen eller arbetstagaren själv. Rasten ska alltid ges, såvida det inte är fråga om undantag som avses i mom. 2 eller 3.

mom. 2 Undantagsbestämmelse om måltid

Om rasten på grund av arbetsuppgifternas karaktär inte kan ordnas i enlighet med mom. 1, ska arbetstagaren ges möjlighet att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Syftet med den dagliga vilotiden är att skydda arbetstagaren från orimligt långa oavbrutna arbetspass. Undantagsbestämmelsen om måltider under arbetstid blir alltså tillämplig endast i de särskilda fall då arbetsuppgifterna kräver oavbruten närvaro och det med hänsyn till arbetsuppgifternas art inte är möjligt att ordna en måltidsrast. I dessa fall intas måltiden vid sidan av arbetet utan att arbetstagaren avlägsnar sig från arbetsplatsen.

mom. 3 Daglig vilotid i periodarbete vid vissa inrättningar

Vid sjukhus samt vård- och omsorgsinrättningar ska arbetstagare i periodarbete ges en sådan rast som avses i mom. 1 eller, om arbetstagaren önskar det, möjlighet att raskt inta en måltid under arbetstid på arbetsplatsen eller i en av arbetsgivaren anvisad matsal vid inrättningen eller på motsvarande måltidsställe, förutsatt att arrangemanget inte medför störningar i arbetets gång eller i de tjänster som

ska tillhandahållas och att måltiden inte medför mer än högst 15–20 minuters frånvaro från arbetet.

mom. 4 Rast (kafferast)

Arbetstagarna ska dagligen ges en 10 minuter lång rast (kafferast) som räknas in i arbetstiden och under vilken arbetstagaren inte får avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten ordnas vid behov i turer och även i övrigt så att arbetets gång eller de tjänster som ska tillhandahållas inte störs av rasten. Rasten får inte förläggas till början eller slutet av arbetsskiftet eller arbetsdagen.

A3 ARBETSTIDSHANDLINGAR

§ 32 Utjämning av arbetstiden under en arbetsperiod

mom. 1 Utjämning av arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden utjämnas till genomsnittlig arbetstid under en arbetsperiod, ska en arbetsskiftsförteckning på förhand göras upp för perioden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om utjämnings-scheman för arbetstiden finns i 34 § i arbetstidslagen. Utjämnings-schemat är en plan över arbetstidsarrangemangen. För en arbetsperiod görs en arbetsskiftsförteckning upp och bestämmelser om denna finns i § 33 nedan.

mom. 2 Ändring av arbetsperiodens längd

När arbetsperiodens längd ändras ska de arbetstagare ändringen gäller eller deras förtroendeman på begäran få uttrycka sin åsikt. Arbetstagarna ska i god tid före arbetsperiodens början underrättas om ändringen.

§ 33 Arbetsskiftsförteckning

mom. 1 Hur en arbetsskiftsförteckning görs upp

För de arbeten som omfattas av arbetstidslagen ska arbetsgivaren göra upp en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de dagliga vilotiderna. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte är synnerligen svårt på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet. Arbetsskiftsförteckningen ska dock göras upp för en hel arbetsperiod åt gången. När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska förtroendemannen på arbetstagarens begäran ges tillfälle att framföra sin åsikt.

Tillämpningsanvisning

Enligt 35 § i arbetstidslagen ska en arbetsskiftsförteckning göras upp för varje arbetsplats. Arbetstiden planeras i regel som ordinarie arbetstid i arbetsskiftsförteckningen dvs. upp till mertids- eller övertidsgränsen (planeringsgränsen). Endast i undantagsfall och med arbetstagarens samtycke antecknas övertid på förhand i arbetsskiftsförteckningen. Då ska tidpunkten för övertidsarbetet och dess mängd antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Däremot kan timantalet planeras som ofullständigt i arbetsskiftsförteckningen när kompensationsledighet ges (till exempel kompensation för nattarbete).

Tidpunkterna då arbetstiden börjar och slutar samt de dagliga vilotiderna ska anges med exakta klockslag. Vid allmän arbetstid och byråarbetstid är det ändå möjligt att komma överens om flexibel arbetstid enligt 13 § i arbetstidslagen. Arbetstagaren får då själv inom vissa gränser bestämma de ovan nämnda tidpunkterna. Exempelvis kan man ange att den dagliga vilotiden hålls mellan kl. 11.00 och 13.00.

Vid rekreationsresor, läger o.d. för kunder ska arbetsskiftförteckningar göras upp för de arbetstagare som följer med. Som arbetstid räknas bara den tid då arbetstagaren åläggs utföra arbetsuppgifter under resan eller lägret. Också beredskapstid planeras in i arbetsskiftförteckningen.

mom. 2 Delgivning av arbetsskiftförteckningen

Arbetsskiftförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligt och i god tid, senast en vecka innan arbetsperioden börjar. Därefter får arbetsskiftförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Att arbetstimmar blir övertidsarbete eller att arbetstimmarna i en fastställd arbetsskiftförteckning underskrids utgör i sig inget vägande skäl.

Tillämpningsanvisning

Med arbetstagarens samtycke kan arbetsskiftförteckningen alltid ändras. Nås inte enighet om ändringen, bör i arbetsskiftförteckningen göras endast de ändringar som är nödvändiga med tanke på inrättningens verksamhet. Förekomsten av vägande skäl prövas från fall till fall.

Vägande skäl till en ändring av arbetsskiftförteckningen kan anses vara bl.a. verksamhetsbetingade skäl som gäller arbetsplatsens produktion, övriga service eller verksamhet och som man inte vet om när arbetsskiftförteckningen görs upp, exempelvis underbemanning, som ofta uppstår t.ex. vid sjukdomsfall eller någon annan oförutsedd frånvaro.

Om arbetsskiftet måste ändras på grund av att en arbetstagare insjuknat, kan det vara motiverat att arbetsskiftförteckningen ändras efter sjukledigheten eller annan frånvaro också för den arbetstagare som förorsakat omställningen av arbetsskiftet. Arbetsskiftförteckningen ska i sistnämnda fall ändras så fort som möjligt efter att man fått veta att arbetstagaren kommer att vara sjukledig.

Ett vägande skäl till en ändring av arbetsskiftförteckningen föreligger bl.a. när en arbetstagare på grund av sjukdom eller någon liknande orsak inte arbetar nattskift som man planerat att ge tidskompensation för. Ändringen av arbetsskiftförteckningen måste då göras senast under den period i vilken tidskompensationen planerats in. Ett vägande skäl till en ändring av arbetsskiftförteckningen föreligger alltid när förteckningen har gjorts upp på ett felaktigt sätt. Den som berörs av en ändring bör alltid underrättas om ändringen så snart som möjligt.

A4 ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

§ 34 Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning

mom. 1 Söndagsersättning

För arbete som utförs på söndag, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul samt kl. 18.00–24.00 på lördag och motsvarande tid dagen före dessa helgdagar betalas utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön för varje arbetstimme eller ges i motsvarande grad förlängd ledighet under ordinarie arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Timlönen räknas ut i enlighet med § 41 i detta kollektivavtal. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas dessutom övertidsersättning som räknas ut på den oförhöjda timlönen.

mom. 2 Lördagsersättning

För arbete som utförts kl. 6.00–18.00 på helgfri lördag, med undantag av påsklördagen eller julafton som infaller på en lördag, betalas lördagsersättning

- i **periodarbete** som en penningersättning på 20 %, alternativt ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet under ordinarie arbetstid.
- i **andra arbetstidsformer** betalas en lördagsersättning på 20 % bara för arbetstimmar som ingår i den ordinarie arbetstiden.

Tillämpningsanvisning

I planeringen av arbetsskiftsförteckningen är ordinarie arbetstid den tid som arbetstagaren enligt kollektivavtalet är skyldig att arbeta utan mertids- eller övertidsersättning (se definitionen av ordinarie arbetstid i § 46). För mertids- eller övertidsarbete som utförs på en lördag inom allmän arbetstid eller byråarbetstid betalas ingen lördagsersättning.

Exempel 11

- På ett arbetsställe som i allmänhet hade femdagarsvecka (mån-fre) planerades inom allmän arbetstid ett arbetsskift på lördag, som ingick i den ordinarie arbetstiden, varvid veckans övriga dagar var i motsvarande mån kortare. Eftersom lördagsarbetet utgjorde en del av veckans ordinarie arbetstid betalades för denna tid lördagsersättning på 20 % enligt detta moment.

- Vid byråarbetstid går man till väga på motsvarande sätt. Om lördagsarbetet hade utförts utöver den ordinarie arbetstiden (som merdags- eller övertidsarbete) hade lördagsersättning inte betalats inom allmän arbetstid eller byråarbetstid.

mom. 3 Helgaftonsersättning

För arbetstimmar som utförs kl. 00.00–18.00 på påsklördagen, midsommarafton och på julafton som infaller på någon annan dag än söndag betalas i helgaftonsersättning utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet under ordinarie arbetstid.

§ 35 Ersättning för kvälls- och nattarbete

mom. 1 Kvällsersättning

Med kvällsarbete avses arbete som utförs kl. 18.00–22.00. För kvällsarbete betalas en penningersättning på 15 %, alternativt ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet under ordinarie arbetstid.

mom. 2 Nattersättning

Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 22.00–7.00. För nattarbete betalas en penningersättning på 30 %, alternativt ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet under ordinarie arbetstid. I periodarbete är kompensationsledigheten 20 minuter per nattarbetstimme och penningersättningen 40 %.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om nattarbete finns i 26 § i arbetstidslagen.

mom. 3 Kompensationsledighet som ersättning för nattarbete

Kompensationsledighet för nattarbete ges tidigast under följande arbetsperiod efter att nattarbetet utförts och senast inom den tid som anges i § 42 i detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Om man har planerat att ge en 8 timmar lång kompensation för nattarbete som intjänats under tidigare perioder men det i perioden uppkommer 4 extra faktiska arbetstimmar, ska de 4 timmar av kompensationen för nattarbete som arbetstagaren gått miste om flyttas till en senare tidpunkt, alternativt betalas penningersättning för dem.

§ 36 Skiftarbete

mom. 1 Definition av skiftarbete

Med skiftarbete avses tvåskiftsarbete som ordnats i enlighet med 27 § i arbetstidslagen eller treskiftsarbete enligt bilaga 3 i detta avtal.

mom. 2 Hur arbetsskift avlöser varandra

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter, och arbetstagarna ska utföra likartat arbete. En arbetstagare kan tillfälligt hållas i samma skift, om man kommer överens om det med arbetstagaren eller arbetstagarens förtroendeman.

Tillämpningsanvisning

Att arbetsskiften avlöser varandra innebär att det andra skiftet börjar omedelbart efter att första skiftet upphört och på motsvarande sätt i treskiftsarbete att det tredje skiftet börjar omedelbart när det andra upphört. Skiften får inte ens delvis överlappa varandra och mellan skiften får inte uppstå någon paus. Undantag är idrottsplatser och avfallsanläggningar eller motsvarande, där skiften delvis får överlappa varandra med högst en timme, om verksamheten förutsätter det. Att skiften växlar innebär att ingen fortgående hålls i samma skift utan att de personer som haft morgonskift övergår till att ha kvälls- eller nattskift osv.

Om arbetet t.ex. under fem dagar i veckan (mån–fre) har ordnats som skiftarbete som motsvarar de ovan angivna förutsättningarna, men på grund av inrättningens driftstider har ordnats som ett enda skift under veckosluten (lör–sön), dvs. är dagarbete, betalas skifttillägg enligt mom. 3 endast för de dagar då skiftarbete utförs (mån–fre).

mom. 3 Skifttillägg

I tvåskiftsarbete och i sådant treskiftsarbete som avses i bilaga 3 betalas för kvällsskift en penningersättning på 15 % och för nattskift 30 %.

Tillämpningsanvisning

Skifttillägg och kvälls- eller nattersättning betalas inte samtidigt. Betalningen av kvällsskifts- eller nattskiftstillägg är inte bunden till vissa klockslag, vilket är fallet med kvälls- och nattersättningarna, utan tillägget betalas för alla timmar i kvälls- och nattskift. Skifttillägg betalas inte i periodarbete.

A5 NÖDARBETE, UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE OCH BEREDSKAP

§ 37 Nödarbete

I de situationer och under de förutsättningar som anges i 21 § i arbetstidslagen kan de ordinarie arbetstiderna förlängas. Nödarbete som utförs som övertidsarbete ersätts i enlighet med bestämmelserna om övertidsersättning i detta avtal.

§ 38 Utryckningsbetonat arbete

mom. 1 Definition av utryckningsbetonat arbete

Med utryckningsbetonat arbete avses sådant arbete till vilket arbetstagaren inkallas (larmas) under sin fritid efter att redan ha avlägsnat sig från arbetsplatsen utan att ha beordrats beredskap eller på förhand har fått meddelande om detta arbete. Kallelsen ska förutsätta att arbetstagaren infinder sig i arbetet omedelbart eller inom en kort tid (högst fem timmar). Om arbetstagaren inkallas till arbetet högst en timme tidigare än vad arbetsskiftförteckningen förutsätter, är det inte fråga om utryckningsbetonat arbete.

Tillämpningsanvisning

Till arbetstagaren betalas lön inklusive eventuella övertidsersättningar och övriga arbetstidsersättningar för den arbetade tiden. Utryckningsbetonat arbete kan även vara nödarbete som avses i 21 § i arbetstidslagen.

mom. 2 Utryckningspenning och ersättning för resekostnader

För olägenhet som förorsakas av inkallande till utryckningsbetonat arbete och ankomsten till arbetet betalas en utryckningspenning på 7,57 euro, som inte hör till den ordinarie lönen. Till en arbetstagare som i en beredskapssituation eller vid ankomst till utryckningsbetonat arbete förorsakas kostnader för resan till eller från arbetsplatsen betalas ersättning för minimikostnaderna.

Tillämpningsanvisning

För att utryckningspenning ska betalas krävs det att arbetsgivaren (och inte t.ex. en kund) inkallar arbetstagaren eller samtycker till inkallandet. Om arbetstagaren stannar kvar på arbetsplatsen för att påbörja sitt arbetsskift, betalas ingen reseersättning för återresan.

§ 39 Beredskap

mom. 1 Definition av beredskap

Med beredskap avses att man på arbetsgivarens initiativ kommit överens om att arbetstagaren ska vara anträffbar i sin bostad (bostadsberedskap) eller någon annanstans (fri beredskap) för att vid behov kunna inkallas till arbete. Som beredskap betraktas inte skyldighet att vara i arbetsberedskap på arbetsplatsen, utom i det fall att arbetstagaren har fått tillstånd till att välja själv om han eller hon vill fullgöra beredskapsskyldigheten på arbetsplatsen eller, på vissa villkor, någon annanstans. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Beredskapen får inte vara så lång eller förekomma så ofta att den oskäligt försvårar arbetstagarens möjligheter att disponera sin fritid. Med bostad avses arbetstagarens egentliga bostad och hem.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren ska besluta om en arbetstagare är skyldig att vara i bostadsberedskap eller fri beredskap. Vid fri beredskap bör sådana skriftliga anvisningar ges att arbetstagaren blir medveten om de rättigheter och skyldigheter som hör till beredskapen (t.ex. inom vilken tid arbetstagaren senast ska infinna sig på arbetsplatsen).

Om arbetstagaren inkallas till arbetet under beredskap, räknas den tid som åtgått till att utföra arbetet in i arbetstiden, och för denna tid ges inte beredskapsersättning. Tid som använts för resor till och från arbetsplatsen under beredskap räknas inte in i arbetstiden.

Om arbetsgivaren har ordnat en bostad som inte kan anses vara arbetstagarens egentliga bostad, men där arbetsgivaren har förpliktat arbetstagaren att vara i beredskap, räknas skyldigheten att vistas i denna bostad in i arbetstiden, och det är då inte fråga om beredskap.

mom. 2 Ersättning för bostadsberedskap

För varje timme i bostadsberedskap betalas en penningersättning på 50 % uträknad på den oförhöjda timlönen, alternativt ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet.

Tillämpningsanvisning

Ersättningen för bostadsberedskap ges enligt arbetsgivarens prövning antingen helt i form av kompensationsledighet eller helt i form av penningersättning, eller också ersätts en del genom i motsvarande grad förlängd ledighet under ordinarie arbetstid och en del i pengar.

mom. 3 Ersättning för fri beredskap

För beredskap någon annanstans än i bostaden betalas för varje beredskapstimme en penningersättning på 20–30 % av den oförhöjda timlönen eller ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet. När ersättningen bestäms beaktas de begränsningar som beredskapen medfört för arbetstagaren, t.ex. hur långt arbetstagaren kan röra sig och den tid som maximalt får åtgå för ankomst till arbetsplatsen.

mom. 4 Förutsättningar för och betalning av beredskapsersättning

En förutsättning för beredskapsersättning är att arbetstagaren har varit i beredskap på grundval av en skriftlig beordran som arbetsgivaren utfärdat för viss tid eller på grundval av en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren upprättat.

mom. 5 Beredskap, ersättning för resekostnader

Till en arbetstagare som vid beredskap förorsakas kostnader för att ta sig till eller från arbetsplatsen betalas ersättning för minimikostnaderna.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren stannar kvar på arbetsplatsen för att påbörja sitt arbetsskift, betalas ingen reseersättning för återresan.

A6 ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 40 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning

mom. 1 Allmänna förutsättningar

Förutsättningar för mertids-, övertids-, lördags-, söndags- och helgfattonsersättning samt kvälls- och nattersättning är att

- 1) arbetet har utförts på arbetsplatsen eller, av särskilda skäl, på en annan plats som chefen har bestämt
- 2) den tid som använts för arbetet eller mängden utfört arbete har utretts på ett tillförlitligt sätt
- 3) arbetet har utförts på grundval av en skriftlig beordran av arbetsgivaren utom då det är fråga om regelbundet skiftarbete eller periodarbete.

Tillämpningsanvisning

Om övertidsarbete har planerats in i arbetsskiftförteckningen, behövs ingen separat beordran om övertid.

Om en arbetstagare utför övertidsarbete hemma, förutsätter ersättandet av övertidsarbetet förutom en skriftlig beordran om övertidsarbete också tillstånd av chefen. Att utföra övertidsarbete hemma kommer i fråga endast i undantagsfall.

mom. 2 Arbetstidsersättningar till personer som inte omfattas av arbetstidslagen och som är i ledande eller självständig ställning

De bestämmelser i detta avtal som gäller ersättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och skiftarbete samt beredskap tillämpas på personer i ledande och självständig ställning som inte omfattas av arbetstidslagen, om betalningen av ersättningarna har avtalats separat i arbetstagarens arbetsavtal eller man under anställningen kommer överens om det särskilt för någon situation.

Tillämpningsanvisning

Se 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen och Kollektivavtal för AVAINTA § 2 punkt 1.

mom. 3 Flyttning av kompensationsledighet

Om det i den fastställda arbetsskiftförteckningen har antecknats att en arbetstagare ges kompensationsledighet och arbetstagaren insjuknar under ledigheten flyttas den kompensation som antecknats

under sjukledigheten till en senare tidpunkt enligt § 42 i detta kollektivavtal. Alternativt kan arbetsgivaren enligt prövning betala en motsvarande ersättning i pengar.

§ 41 Uträkning av arbetstidsersättningar

mom. 1 Uträkning av timlön vid full arbetstid

Den timlön som behövs för uträkning av penningersättningar för mer-tids-, övertids-, söndags-, lördags-, helgaftons-, kvälls-, natt- och skiftarbete samt beredskap för en arbetstagare som arbetar full arbetstid får man genom att dividera kalendermånadens ordinarie lön för full arbetstid med

- 163 vid allmän arbetstid, periodarbete (arbetstiden per vecka i snitt 38,25 timmar)
- 158 vid kontinuerligt treskiftsarbete (arbetstiden per vecka i snitt 36 timmar)
- 152 vid byråarbetstid, om arbetstiden per vecka är 36,25 timmar eller kortare.

mom. 2 Uträkning av timlön vid deltidarbets-tid

Timlönen vid deltidarbete fås genom att den ordinarie lönen för heltidsarbete som motsvarar deltidarbetet divideras med divisorn enligt moment 1 för det arbetstidssystem som tillämpas.

Exempel 12

- Arbetstagaren utför deltidarbete där den ordinarie lönen för en heltidsanställd i allmän arbetstid är 2 700 euro i månaden.
- Timlönen i detta arbete får man genom att dividera 2 700 euro med timlönedivisorn för allmän arbetstid, 163. Timlönen är då 16,56 euro.
- Lönedelar som hör till den ordinarie lönen, se § 10 i detta kollektivavtal.

mom. 3 Uträkning av timlön för övertids- och söndagsarbete i skiftarbete

Om övertids- och söndagsarbete utförs under en tid för vilken det betalas skifttillägg, räknas skifttillägget enligt § 36 mom. 3 i detta kollektivavtal med i den timlön som höjs med 50 eller 100 %.

Tillämpningsanvisning

I timlönen beaktas inte andra arbetstidsersättningar, t.ex. kvälls-, natt-, lördags- eller helgaftonsersättningar.

§ 42 Hur arbetstidsersättningar ges

mom. 1 Tidpunkten för arbetstidsersättningar

Penningersättningar ska betalas och kompensationsledigheter ges senast under den kalendermånad som följer efter att det arbete som berättigar till ersättning har utförts. Om den ordinarie arbetstiden är fastställd för en längre period än en vecka, ska ersättningen dock ges under den kalendermånad som följer efter en sådan periods slut. Enligt överenskommelse med arbetstagaren kan kompensationsledigheten dock ges ännu under de 4 följande kalendermånaderna. En penningersättning får också betalas senare än vad som sägs ovan, om kompensationsledighet inte har kunnat ges inom den utsatta tiden på grund av avbrott i arbetet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

I bilaga 3 finns bestämmelser om betalning av penningersättning för outtagna skiftledigheter i treskiftsarbete.

mom. 2 Överenskommelse om kompensationsledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i avvikelse från mom. 1 komma överens om en längre period än 4 månader under vilken kompensationsledigheter tjänas in och tas ut. Avtalet ska ingås skriftligt. Avtalet kan sägas upp i enlighet med § 43 mom. 2.

Tillämpningsanvisning

Med stöd av denna bestämmelse kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstidsersättningar kan sparas och tas ut som längre sammanhängande ledigheter (arbetstidsbank). Av det skriftliga avtalet ska framgå principerna för hur kompensationsledigheter sparas och tas ut. Ledigheterna ska om möjligt bestå av hela arbetsdagar.

Bestämmelser om sparad ledighet finns i § 77.

A7 AVTAL OM ORDINARIE ARBETSTID

§ 43 Avvikelser från allmänna arbetstidsarrangemang

mom. 1 Avtal om arbetstidsarrangemang

Om det är nödvändigt att ordna den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från de allmänna arbetstiderna enligt detta avtal, ska arbetsgivaren på förhand komma överens om detta med arbetstagarerna eller förtroendemannen i fråga. I ett avvikande arbetstidsarrangemang ska den ordinarie arbetstiden inom högst ett år utjämnas så att den i genomsnitt överensstämmer med detta avtal. Om syftet med arrangemanget är att arbeta in en arbetsdag under någon annan tid, kan man avtala om att eventuella arbetstidsersättningar inte betalas för inarbetningstiden.

Tillämpningsanvisning

Avtalet ingås skriftligt och där ska avtalas om alla de kollektivavtalsbestämmelser från vilka man avviker på grund av arrangemanget. Det kan till exempel vara fråga om att avtala om arbetstiden per dygn, övertidsgränsen per dygn, övertidsgränsen per vecka samt ändringar i arbetstidsersättningarna och i utjämningsperioden.

Se också § 32 om utjämning av arbetstiden under en arbetsperiod, § 46 om ordinarie arbetstid och § 123 om lokala avtal.

mom. 2 Avtal om arbetstidsarrangemang upphör

I fråga om arbetstidsarrangemangen kan man avtala om avvikelser som antingen är tidsbegränsade eller gäller tills vidare. Ett tillsvidare gällande avtal om avvikande arbetstidsarrangemang enligt denna paragraf kan när som helst sägas upp med tre månaders varsel, varefter bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas. Ett avtal som ingåtts för viss tid upphör att gälla när den avtalade tiden löper ut.

A8 ORDINARIE ARBETSTIDER

§ 44 Hur arbetstiden bestäms

En arbetstagares arbetstid fastställs enligt detta kollektivavtal med beaktande av arbetsuppgifternas art och mängd och enligt vad som avtalats när arbetsavtalet slöts.

§ 45 Arbetstidsformer

mom. 1 Allmän arbetstid, byråarbetstid, periodarbetstid, kontinuerligt treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden bestäms enligt den arbetstidsform som tillämpas på arbetstagaren på det sätt som närmare bestäms i detta kapitel om arbetstid eller i särskilda bestämmelser i bilagorna. Arbetstidsformer enligt detta kollektivavtal är

- 1) allmän arbetstid
- 2) byråarbetstid
- 3) periodarbetstid
- 4) kontinuerligt treskiftsarbete (bilaga 3),

Tillämpningsanvisning

Även på deltidsarbetande arbetstagare tillämpas arbetstidsbestämmelserna i detta kapitel som sådana, om inget annat bestäms nedan.

mom. 2 Flexibel arbetstid

Lokalt kan man avtala om tillämpning av flexibel arbetstid inom allmän arbetstid och byråarbetstid i enlighet med 13 § i arbetstidslagen.

§ 46 Ordinarie arbetstid

mom. 1 Full ordinarie arbetstid

Med full ordinarie arbetstid avses i detta kollektivavtal den fulla arbetstid som gäller för arbetstidsformerna enligt detta avtal och som tillämpas på arbetet i fråga.

Tillämpningsanvisning

Full arbetstid vid allmän arbetstid och periodarbetstid är 38 timmar 15 minuter per vecka eller i genomsnitt detta antal timmar under en arbetsperiod. Full arbetstid vid byråarbetstid är 36 timmar 15 minuter per vecka eller i genomsnitt detta antal timmar under en arbetsperiod. Bestämmelser om kontinuerligt treskiftsarbete finns i bilaga 3.

I planeringen av arbetsskiftsförteckningen är ordinarie arbetstid den tid som arbetstagaren enligt kollektivavtalet är skyldig att arbeta utan särskild ersättning (mertids- eller övertidsgränsen).

mom. 2 Ordinarie arbetstid i deltidsarbete

Ordinarie deltidsarbetstid är en kortare arbetstid än full ordinarie arbetstid enligt den arbetstidsform som tillämpas på arbetet och den fastställs som arbetstid eller genomsnittlig arbetstid per vecka.

Exempel 13

- En arbetstagare har en genomsnittlig arbetstid på 20 timmar per vecka (52,29 procent) i ett arbete där den fulla ordinarie arbetstiden är 38 timmar 15 minuter per vecka.
- I arbetet tillämpas arbetsperioder på 3 veckor. I ett sådant arbete med treveckorsperioder är den ordinarie deltidsarbetstiden 60 timmar (planeringsgräns, mertidsgräns) och övertidsgränsen den samma som vid full arbetstid.

mom. 3 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor och söckenhelgsperioder

Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka eller en söckenhelgsperiod är den fulla ordinarie arbetstiden eller den ordinarie deltidsarbetstiden förkortad med den söckenhelgsförkortning som anges i nästa paragraf (§ 47).

Tillämpningsanvisning

Den förkortade arbetstiden under en söckenhelgsvecka eller söckenhelgsperiod anger mertidsgränsen (planeringsgränsen). Den tid som överskrider mertidsgränsen utgör mertidsarbete upp till övertidsgränsen vid full arbetstid.

§ 47 Söckenhelger

mom. 1 Definition av söckenhelg

Söckenhelgerna är

- långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag och mid-sommarafton
- nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul när de infaller någon annan dag än lördag eller söndag.

mom. 2 Söckenhelgsförkortning

Ovan nämnda söckenhelger är extra lediga dagar. Om dessa söckenhelger inte kan vara lediga dagar förkortas veckans eller ar-

betsperiodens ordinarie arbetstid för varje söckenhelg med en femtedel av den fulla ordinarie arbetstiden eller deltidsarbetstiden per vecka. Förkortningen avrundas till närmaste fem (5) minuter. Förkortningen görs inte på anställningar som inte varar en enda full arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelgsförkortningen ska göras den vecka eller arbetsperiod då söckenhelgen infaller.

Om nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul infaller på en lördag eller söndag förkortar de inte arbetstiden.

Vid deltidsarbete som ordnats så att vissa veckor är arbetsveckor och andra är lediga veckor förkortas arbetstiden på grund av söckenhelg, oberoende av om den infaller under en ledig vecka eller en arbetsvecka. I deltidsarbete är söckenhelgsförkortningen kortare i samma proportion som den ordinarie deltidsarbetstiden är kortare än full arbetstid.

För söckenhelg som infaller under semester eller tjänstledighet görs ingen arbetstidsförkortning.

Exempel 14

- Allmän arbetstid, full arbetstid, 1 söckenhelg
- Vid full arbetstid på 38,25 timmar är arbetstiden under söckenhelgsveckor 7 timmar 40 minuter kortare per söckenhelg.
- Mertidsgränsen är 30 timmar 35 minuter (38,25 tim. - 7,65 tim. = 30,6 tim. = 30 tim. 36 min.).
- Övertidsgränsen på 38 timmar 15 minuter ändras inte under söckenhelgsveckor.
- Om arbetstiden under perioden överskrider mertidsgränsen 30 timmar 35 minuter, blir det fråga om mertid upp till 38 timmar 15 minuter och därefter övertid.

Exempel 15

- Allmän arbetstid, deltidsarbete, 1 söckenhelg
- Om den genomsnittliga ordinarie deltidsarbetstiden är 21 timmar per vecka, utgör den avrundade söckenhelgsförkortningen 4 timmar 10 minuter per söckenhelg (21 tim. : 5 = 4,2 tim. = 4 tim. 12 min.).
- Mertidsgränsen är 16 timmar 50 minuter. (21 tim. - 4 tim. 10 min. = 16 tim. 50 min.).
- Övertidsgränsen är den samma som vid full allmän arbetstid, dvs. 38 tim. 15 min.
- Om arbetstiden under perioden överskrider 16 timmar 50 minuter, blir det fråga om mertid upp till övertidsgränsen 38 timmar 15 minuter och därefter övertid: övertidsgränsen är den samma som i full allmän arbetstid.

Exempel 16

- Byråarbetstid, full arbetstid, 1 söckenhelg
- Vid full arbetstid på 36,25 timmar är arbetstiden under söckenhelgsveckor 7 timmar 15 minuter kortare ($36,25 : 5 = 7,25$ tim. = 7 tim. 15 min.).
- Mertidsgränsen är 29 timmar ($36,25$ tim. - $7,25$ tim. = 29 tim.).
- Övertidsgränsen är 38 timmar 15 minuter.

Exempel 17

- Byråarbetstid, deltidarbete, 1 söckenhelg
- Om den genomsnittliga ordinarie deltidarbetsperioden är 18 timmar per vecka, utgör den avrundade söckenhelgsförkortningen 3 timmar 35 minuter per söckenhelg ($18 : 5 = 3,6$ tim. = 3 tim. 36 min.).
- Mertidsgränsen är 14 tim. 25 min. (18 tim. - 3 tim. 35 min.).
- Övertidsgränsen är den samma som vid full byråarbetstid, dvs. 38 timmar 15 minuter.

Exempel 18

- Periodarbetstid, full arbetstid, 3 veckors arbetsperiod, 4 söckenhelger
- I en 3 veckors arbetsperiod ($3 \times 38,25 = 114,75$ tim.) i vilken ingår 4 söckenhelger som förkortar arbetstiden (julafton, juldagen, annandag jul och nyårsdagen) förkortas den ordinarie fulla arbetstiden med 30 timmar 40 minuter (4×7 tim. 40 min. = 30 tim. 40 min.).
- Mertidsgränsen är 84 tim. 5 min. ($114,75$ tim. - 30 tim. 40 min.).
- Om arbetstiden under perioden överskrider 84 timmar 5 minuter, blir det fråga om mertid upp till övertidsgränsen 114 timmar 45 minuter och därefter övertid.

Exempel 19

- Periodarbetstid, deltidarbete, 3 veckors arbetsperiod, 4 söckenhelger
- Om den genomsnittliga ordinarie deltidarbetsperioden är 19 timmar per vecka (full arbetstid 38,25 tim.), utgör den avrundade söckenhelgsförkortningen 3 timmar 50 minuter per söckenhelg ($1 : 5 \times 19$ tim. = 3,8 tim. = 3 tim. 48 min.).
- I en 3 veckors arbetstidsperiod ($3 \times 19 = 57$ tim.) i vilken ingår 4 söckenhelger som förkortar arbetstiden (julafton, juldagen, annandag jul och nyårsdagen) förkortas den ordinarie deltidarbetsperioden med 15 timmar 10 minuter (4×3 tim. 50 min.).
- Mertidsgränsen är 41 timmar 50 minuter.
- Om arbetstiden under perioden överskrider 41 timmar 50 minuter, blir det fråga om mertid upp till övertidsgränsen 114 timmar 45 minuter och därefter övertid.
- Övertidsgränsen är den samma som vid full periodarbetstid.

B SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR DE OLIKA ARBETSTIDS-FORMERNA

B1 ALLMÄN ARBETSTID

§ 48 Tillämpning av allmän arbetstid

Allmän arbetstid tillämpas på alla anställda som inte har byråarbets-tid, periodarbetstid eller kontinuerligt treskiftsarbete.

§ 49 Allmän arbetstid, full ordinarie arbetstid

Vid allmän arbetstid är den ordinarie arbetstiden högst 9 timmar per dygn och högst 38 timmar 15 minuter per vecka (full ordinarie arbets-tid). Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 38 timmar 15 minuter under en arbetsperiod på högst 6 veckor.

Tillämpningsanvisning

Det är motiverat att använda en arbetsperiod som överstiger en vecka endast när det behövs med tanke på verksamheten. Även då räcker det i allmänhet att perioden är 2–4 veckor. Arbetsskiftsförteck-ningen ska göras upp för hela arbetsperioden och den ska följas i en-lighet med vad som bestäms närmare i § 33.

Vid deltidssarrangemang kan utjämningsperioden vara längre, men högst 12 veckor.

Under en söckenhelgsvecka eller söckenhelgsperiod förkortas arbets-tiden i enlighet med § 46 mom. 3 i detta kapitel (planeringsgräns, mertidsgräns).

Protokollsanteckning**Särskilda bestämmelser för fostrande daghemspersonal**

För de arbetstagare som arbetar som daghemsföreståndare, barnträdgårdslärare eller specialbarnträdgårdslärare och som uppfyller behörighetsvillkoren bestäms arbetstiden enligt denna par-agraf. Dessutom tillämpas följande särskilda bestämmelser:

- 1) Av denna arbetstid ska alltjämt en tillräcklig del användas enligt daghemmets anvisningar till föräldrakvällar, föräldraträffar och ge-mensam verksamhetsplanering på arbetsplatsen samt, utanför ar-betsplatsen, bl.a. till planering av och förberedelser för annan verksamhet samt hembesök. Det har allmänt ansetts att ca 8 % av den fostrande personalens arbetstid går till uppgifter av detta slag, vilket bör beaktas när daghemmen planerar arbetstidsanvändningen och arbetsskiftsförteckningen.

- 2) Arbetstagaren ska årligen ges 5 extra lediga dagar. Om anställningen inte har varat ett helt år eller om tiden i arbete har varit avbruten under året, ges för varje två i § 71 i detta kollektivavtal avsedda fulla kvalifikationsmånader en extra ledig dag, dock högst 5 dagar. Som likställda med arbetade dagar betraktas då också semesterdagar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på vikarier som inte uppfyller behörighetsvillkoren.

§ 50 Allmän arbetstid, definition av mertidsarbete

Med mertidsarbete avses sådant arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

För anställda med full allmän arbetstid kan mertidsarbete uppstå endast under söckenhelgsveckor och söckenhelgsperioder.

Vid deltidsarbete utgör tiden mellan den ordinarie deltidsarbetstiden och övertidsgränsen mertidsarbete. Övertidsgränsen sänks inte under söckenhelgsveckor eller söckenhelgsperioder.

§ 51 Allmän arbetstid, ersättning för mertidsarbete

Varje timme mertidsarbete ersätts i form av oförhöjd timlön eller en timme kompensationsledighet under ordinarie arbetstid.

§ 52 Allmän arbetstid, övertidsarbete

mom. 1 Allmän arbetstid, definition av övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider följande övertidsgränser:

Övertidsgränsen per dygn är 8 timmar eller ett längre arbetsskift som antecknats i arbetsskiftförteckningen, men högst 9 timmar.

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter eller den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen för respektive vecka i arbetsperioden.

Tillämpningsanvisning

Vid allmän arbetstid särskiljs övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Övertidsarbete ersätts antingen som övertidsarbete per dygn eller som övertidsarbete per vecka, men inte som båda. Från den totala arbetade tiden under en kalendervecka avdras först arbetstimmar som ersätts som övertid per dygn. Om de återstående arbetstimmarna överskrider övertidsgränsen per vecka ersätts den överskjutande arbetstiden som övertid per vecka.

Övertid per dygn uppstår när ett arbetsskift på minst 8 och högst 9 timmar som planerats in i arbetsskiftförteckningen överskrids, även om övertidsgränsen per vecka inte överskrids.

Exempel 20								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Under veckan har det uppstått både övertid per dygn och övertid per vecka. ▪ Arbetsskiftförteckningen innehåller en 30 minuters måltidsrast. 								
Kalendervecka	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt
Fastställd arbetstid	8-17.30 9 tim.	8-15.30 7 tim.	8-15.45 7 tim. 15	8-16.30 8 tim.	8-15.30 7 tim.	–	–	38 tim. 15
Arbetad tid	12 tim.	7 tim.	7 tim. 15	8 tim.	7 tim.	11 tim	–	52 tim. 15
Övertid per dygn	3 tim.	–	–	–	–	3 tim.	–	6
Ersättning	2x50 % och 1x100 %					2x50 % och 1x100 %		
Övertid per vecka	52 tim. 15 min. - 6 tim. - 38 tim. 15 min. = 8 tim.							
Ersättning	5x50 % och 3x100 %							

mom. 2 Allmän arbetstid, övertidsgräns under söckenhelgsvecka, full arbetstid

Om det i en kalendervecka ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 47, utgör övertidsgränsen den i arbetsskiftförteckningen an-tecknade arbetstiden per vecka (mertidsgränsen) utökad med 7 tim-mar 40 minuter för varje söckenhelg.

Tillämpningsanvisning

Tiden mellan mertidsgränsen (planerad arbetstid) och övertidsgrän-sen utgör mertidsarbete.

Exempel 21

- I arbetsskiftförteckningen för en treveckorsperiod (114 tim. 45 min.) ingår fyra söckenhelger (à 7 tim. 40 min.) varav tre infaller under den första och en under den andra veckan.
- Arbetsskiftförteckningen har planerats så att det inte uppstår mertids- eller övertidsarbete (ordinarie arbetstid) och sådant arbete har inte heller utförts.

Vecka	Fastställd arbetstid Arbetad tid Mertidsgräns	Höjning p.g.a. söckenhelg	Övertidsgränsen per vecka
1	16 tim.	+ 23 tim.(3 x 7 tim 40)	= 39 tim.
2	32 tim.	+ 7 tim. 40	= 39 tim. 40
3	36 tim. 05		= 36 tim. 05
Totalt	84 tim. 05	30 tim. 40	114 tim. 45

Arbetsskiftförteckning									ersättning %:		
									0	50	100
Vecka 1	mån sh	tis sh	ons sh	tor	fre	lör	sön	tot.			
fastställd arbetstid	0	0	0	8	8	–	–	16 tim.			
arbetad tid	0	0	0	8	8	–	–	16 tim.	–	–	–
Vecka 2											
fastställd arbetstid	8	8	8	0	8	–	–	32 tim.			
arbetad tid	8	8	8	0	8	–	–	32 tim.	–	–	–
Vecka 3											
fastställd arbetstid	8	7	7	7	7 tim. 05	–	–	36 tim. 05			
arbetad tid	8	7	7	7	7 tim. 05	–	–	36 tim. 05	–	–	–

Exempel 22

- I arbetsskiftsförteckningen för en treveckorsperiod (114 tim. 45 min.) ingår fyra söckenhelger (à 7 tim. 40 min.).
- Under den första veckan i perioden har övertid per dygn uppstått.
- Under den andra veckan i perioden har övertid per vecka uppstått.
- Under den första och andra veckan i perioden har mertidsarbete uppstått.

Vecka	Fastställd arbetstid Mertidsgräns	Höjning p.g.a. söckenhelg	Övertidsgränsen per vecka	Arbetad tid
1	16 tim.	+ 23 tim. (3 x 7 tim. 40)	= 39 tim.	41 tim.
2	32 tim.	+ 7 tim. 40	= 39 tim. 40	40 tim.
3	36 tim. 05		= 36 tim. 05	36 tim. 05
Totalt	84 tim. 05	30 tim. 40	114 tim. 45	117 tim. 05

Arbetsskiftsförteckning									öförhöjd timlön	timlön förhöjd med 50 %	timlön förhöjd med 100 %
Vecka 1	mån sh	tis sh	ons sh	tor	fre	lör	sön	tot.			
fastställd arbetstid	0	0	0	8	8	–	–	16 tim.			
arbetad tid	8	8	8	9	8	–	–	41 tim.			
övertid per dygn	0	0	0	1	0	–	–	1 tim.		1 tim.	
övertid per vecka	41 tim. - 1 tim. - 39 tim. = 1 tim.									1 tim.	
mertidsarbete	39 tim. - 16 tim. = 23 tim.								23 tim.		
Vecka 2		sh									
fastställd arbetstid	8	0	8	8	8	–	–	32 tim.			
arbetad tid	8	8	8	8	8	–	–	40 tim.			
övertid per vecka	40 tim.- 39 tim. 40 min. = 0 tim. 20 min.									0 tim. 20	
mertidsarbete	39 tim. 40 min. - 32 tim. = 7 tim. 40 min.								7 tim. 40		
Vecka 3											
fastställd arbetstid	7	7 tim. 05	7	7	8	–	–	36 tim. 05			
arbetad tid	7	7 tim. 05	7	7	8	–	–	36 tim. 05			
▪ För mertid betalas öförhöjd timlön. Se § 51 om ersättning för mertidsarbete vid allmän arbetstid ▪ För övertid betalas timlönen förhöjd med 50 eller 100 %. Se § 53 om ersättning för övertidsarbete vid allmän arbetstid											

mom. 3 Allmän arbetstid, övertidsgräns vid deltidarbete

Övertidsgränsen per dygn är 8 timmar eller en längre arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen, men högst 9 timmar.

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter, för arbetsperioder 38 timmar 15 minuter multiplicerat med antalet veckor i perioden.

Tillämpningsanvisning

I deltidarbete vid periodarbete finns ingen gräns för övertidsarbete per vecka, utan endast för övertid per arbetsperiod som anges i detta moment. Detta gäller också övertidsgränsen under söckenhelgsveckor eller söckenhelgsperioder.

Exempel 23

- En arbetstagares ordinarie deltidarbetsstid är i snitt 20 timmar per vecka. Arbetstiden fastställs i fyraveckorsperioder så att arbetstagaren arbetar 80 timmar under två veckor och är ledig två veckor.
- De planerade timmarna är 43 för den första veckan och 37 för den andra.
- Övertidsgränsen är 153 timmar (4 x 38,25 tim. = 153 tim.).

Den planerade arbetstiden under den första veckan (43 timmar) är

8	8	9	9	9 tim.
---	---	---	---	--------

vilket anger övertidsgränserna per dygn

Den planerade arbetstiden under den andra veckan (37 timmar) är

8	8	7	7	7 tim.
8	8	8	8	8 tim.

och övertidsgränserna per dygn är

- Om arbetstagaren under den andra veckan arbetar 8 timmar varje dag uppstår ingen övertid per dygn eftersom arbetstiden per dygn aldrig överskrider 8 timmar. Däremot uppstår det 3 timmar mertidsarbete som ersätts med en förhöjd timlön eller motsvarande kompensationsledighet under ordinarie arbetstid.
- Om arbetstagaren också arbetar under de lediga veckorna utgör detta arbete mertidsarbete till den del det överstiger den ordinarie deltidarbetsstiden (80 tim.) under arbetsperioden upp till 153 timmar, varefter det räknas som övertid.

§ 53 Allmän arbetstid, ersättning för övertidsarbete

För övertidsarbete betalas i penningersättning

- en med 50 % förhöjd timlön för de 2 första timmarna övertidsarbete per dygn och en med 100 % förhöjd timlön för varje följande timme övertidsarbete per dygn
- en med 50 % förhöjd timlön för de 5 första timmarna övertidsarbete per vecka och en med 100 % förhöjd timlön för varje följande timme övertidsarbete per vecka.

Alternativt ges kompensationsledighet under ordinarie arbetstid utökad på motsvarande sätt.

B2 BYRÅARBETSTID

§ 54 Tillämpning av byråarbetstid

Byråarbetstid tillämpas huvudsakligen på anställda med förvaltnings- och kontorsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

När förutsättningarna för att tillämpa byråarbetstid prövas är det inte avgörande hur stor del av arbetet som sker i kontorsförhållanden, utan hurdana arbetsuppgifter den anställde sköter. Byråarbetstid tillämpas på egentligt kontorsarbete, men också på anställda som sköter administration, planering och redovisning.

§ 55 Ordinarie byråarbetstid, arbetstidens längd

Vid byråarbetstid är den ordinarie arbetstiden högst 9 timmar per dygn och högst 36 timmar 15 minuter per vecka (full ordinarie arbetstid) eller i genomsnitt denna tid under en högst 6 veckor lång arbetsperiod.

Protokollsanteckning

Medlemsorganisationerna kan fortsättningsvis iakta den byråarbetstid som tillämpades före 1.5.1995. I så fall iakttas inte detta kollektivavtals bestämmelser om byråarbetstid.

Tillämpningsanvisning

I fråga om byråarbetstid under söckenhelgsveckor, se § 47 med tillämpningsanvisningar.

§ 56 Byråarbetstid, mertids- och overtidsarbete

mom. 1 Byråarbetstid, mertidsarbete

Med mertidsarbete avses sådant arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstiden, men som inte är overtidsarbete.

Tillämpningsanvisning

Vid byråarbetstid är mertidsarbete de två första arbetstimmar under en vecka som utförs utöver den ordinarie arbetstiden. Mertidsarbete kan också uppstå vid deltidarbete och utgörs då av tiden mellan den ordinarie deltidarbetsstiden och overtidsgränsen.

Om mertidsgränsen för en arbetstagare med full arbetstid underskrider en deltidarbetandes ordinarie arbetstid är den deltidarbetandes mertidsgräns den samma som mertidsgränsen vid full arbetstid.

mom. 2 Byråarbetstid, övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider följande övertidsgränser:

Övertidsgränsen per dygn är 8 timmar eller ett längre arbetsskift som antecknats i arbetsskiftförteckningen, men högst 9 timmar.

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter eller den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen för respektive vecka i arbetsperioden utökad med 2 timmar.

Tillämpningsanvisning

Vid byråarbetstid särskiljs övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Från den arbetade tiden per vecka avdras först eventuell övertidsarbete per dygn. Om övertidsgränsen per vecka överskrids också därefter, utgör den överskjutande tiden övertidsarbete per vecka. Övertid per vecka uppstår i allmänhet då arbete utförs minst sex dagar under en vecka. Den fulla ordinarie arbetstiden är 36 timmar 15 minuter och övertidsgränsen är 38 timmar 15 minuter. Av de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka utgör 2 timmar mertidsarbete.

mom. 3 Byråarbetstid, övertidsgräns under söckenhelgsvecka

Vid byråarbetstid är övertidsgränsen under en söckenhelgsvecka den arbetstid per vecka som antecknats i arbetsskiftförteckningen (mertidsgränsen) utökad med 2 timmar och med 7 timmar 15 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg.

Exempel 24

- Under veckan infaller en söckenhelg och arbetstiden minskas därför med 7 timmar 15 minuter.
- För veckan har 29 timmar antecknas som arbetstid i arbetsskiftförteckningen. Detta timantal anger mertidsgränsen.
- Övertidsgränsen är 38 timmar 15 minuter
(29 tim. + 2 tim. + 7,25 tim. = 38,25 tim. = 38 tim. 15 min.).

mom. 4 Byråarbetstid, övertidsgräns under söckenhelgsperiod

Om arbetstiden vid byråarbetstid har arrangerats i perioder på två eller flera veckor är arbetstiden under en period där det ingår en eller flera söckenhelger den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen utökad med 2 timmar för varje vecka i arbetsperioden och med 7 timmar 15 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg.

Exempel 25

- Fyrveckorsperioder tillämpas.
- Den ordinarie arbetstiden är 145 timmar.
- Övertidsgränsen under perioden är 153 timmar (4 x 38,25 tim.).
- Under arbetsperioden infaller 2 söckenhelger under den andra veckan och 1 söckenhelg under den tredje veckan. Under perioden infaller alltså sammanlagt 3 söckenhelger.
- Den ordinarie arbetstiden (planeringsgränsen, mertidsgränsen) är 123 timmar 15 minuter ($4 \times 36,25 - 3 \times 7,25 = 145 - 21,75 = 123,25$ tim. = 123 timmar 15 minuter).
- Övertidsgränsen är den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utökad med 29,75 timmar (den ordinarie arbetstiden per vecka utökad med två timmar = 4×2 tim. + söckenhelgsförkortningar $3 \times 7,25$ tim. = $8 + 21,75$ tim. = 29,75 tim.).

§ 57 Byråarbetstid, ersättning för mertidsarbete

Varje timme mertidsarbete ersätts i form av förhöjd timlön eller en timme kompensationsledighet under ordinarie arbetstid.

§ 58 Byråarbetstid, ersättning för övertidsarbete

För övertidsarbete betalas i penningersättning

- en med 50 % förhöjd timlön för de 2 första timmarna övertidsarbete **per dygn** och en med 100 % förhöjd timlön för varje följande timme övertidsarbete per dygn
- en med 50 % förhöjd timlön för de 5 första timmarna övertidsarbete **per vecka** och en med 100 % förhöjd lön för varje följande timme övertidsarbete per vecka. Alternativt ges kompensationsledighet under ordinarie arbetstid utökad på motsvarande sätt.

B3 PERIODARBETSTID

§ 59 Tillämpning av periodarbetstid

Bestämmelserna om periodarbetstid kan tillämpas på arbeten och verksamhetsenheter som nämns i 7 § i arbetstidslagen samt i hamnar och tvätterier.

Tillämpningsanvisning

Arbeten och verksamhetsenheter enligt 7 § i arbetstidslagen är bl.a. sjukhus, vårdinrättningar, barndaghem som håller öppet dygnet runt, boendeenheter för handikappade som håller öppet dygnet runt samt servicehem för äldre och liknande enheter.

Om nattarbete inte är nödvändigt i ett arbete som i sig hör till tillämpningsområdet för 7 § i arbetstidslagen kan arbetsgivaren avgöra om allmän arbetstid eller periodarbetstid ska tillämpas. Arbetsgivaren väljer det arbetstidssystem som är mest ändamålsenligt för verksamheten och arbetet. Vid övergång från ett avtalsenligt system till ett annat ska de arbetstagare som ändringen berör höras innan beslut fattas.

§ 60 Periodarbete, full arbetsperiod, full arbetstid

När en arbetstagares arbetstid har ordnats som periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen bestäms den fulla ordinarie arbetstiden beroende på arbetsperiodens längd enligt följande:

Arbetsperiodens längd, veckor	Full ordinarie arbetstid i arbetsperioden
2	76 tim. 30 min.
3	114 tim. 45 min.
4	153 tim.
5	191 tim. 15 min.
6	229 tim. 30 min.

Tillämpningsanvisning

I fråga om söckenhelgers inverkan på arbetstiden i periodarbete, se § 47 med exempel.

Arbetsgivaren avgör arbetsperiodernas längd. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för hela arbetsperioden och delges arbetstagarna före periodens början i enlighet med § 33 i detta kapitel.

I periodarbete bestäms ingen arbetstid per vecka eller per dygn, men när arbetstiden planeras ska man beakta arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila (29 §) och detta kollektivavtals bestämmelser

om ledighet per vecka och ledighetens inverkan på planeringen av arbetsskift (§ 30).

I arbetstidsarrangemangen för en deltidsanställd i periodarbete kan utjämningsperioden vara högst 12 veckor. Också i sådana fall ska arbetsskiftsförteckningen i regel göras upp för hela utjämningsperioden.

Exempel 26

- Arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om en genomsnittlig arbetstid på 20 timmar per vecka (52,29 %) i ett arbete där den fulla ordinarie arbetstiden är 38 timmar 15 minuter per vecka.
- Om man i arbetet till exempel iakttar arbetsperioder på tre veckor är arbetstagarens ordinarie deltidsarbetstid under arbetsperioden 60 timmar (planeringsgräns, mertidsgräns).

§ 61 Periodarbetstid, avbruten period

mom. 1 Periodarbetstid, avbruten arbetsperiod

Om arbetsperioden avbryts på grund av att anställningen börjar eller slutar eller på grund av semester, tjänstledighet eller permittering, tillämpas dessa bestämmelser för mertids- och övertidsarbete under en avbruten arbetsperiod.

mom. 2 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand och överraskande avbrott

Om man redan när arbetsskiftsförteckningen görs upp vet om ett avbrott som avses i detta moment, planeras arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen enligt § 62 i detta kollektivavtal (planeringsgräns, mertidsgräns).

Om avbrottet framgår efter att arbetsskiftsförteckningen har gjorts upp och delgetts arbetstagarna (§ 33) men minst 5 dagar innan arbetsperioden börjar, ändras den planerade arbetsskiftsförteckningen i överensstämmelse med § 62. Om avbrottet framgår senare betraktas det som ett överraskande avbrott.

Tillämpningsanvisning

Avbrott är antingen avbrott man vet om på förhand och då iakttas § 62, eller överraskande avbrott och då iakttas § 64 i detta kollektivavtal.

Om avbrottet framgår senare än 5 dagar innan arbetsperioden börjar betraktas det som ett överraskande avbrott. I så fall följs den arbetsskiftsförteckning som delgetts arbetstagarna med iakttagande av § 64 och 65.

Utjämningsdagar räknas inte till de avbrottsdagar som avses här.

§ 62 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand

mom. 1 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand,
full ordinarie arbetstid

Om det under en av arbetsveckorna i arbetsperioden ingår ett avbrott som man vet om på förhand, enligt definitionen i § 61, planeras arbetstiden för den veckan i arbetsperioden på följande sätt:

Antalet avbrottsdagar under veckan	Periodens arbetstid för den avbrutna veckan
1	32
2	24
3	16
4	8
5–7	–

Exempel 27

- För en arbetstagare fastställs två semesterdagar under en av veckorna i en treveckorsperiod. För den veckan antecknas 24 timmar som arbetstid.
- För de två andra veckorna är arbetstiden 76 timmar 30 minuter ($2 \times 38,25 = 76,5$ tim. = 76 tim. 30 min).
- Arbetstiden under hela perioden är alltså 100 timmar 30 minuter ($76,5$ tim. + 24 tim. = $100,5$ tim. = 100 tim. 30 min.), vilket samtidigt är övertidsgränsen under perioden.
- I § 99 mom. 3 finns bestämmelser om beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet.

mom. 2 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand, deltidsarbete

Vid deltidsarbete är arbetstiden under en avbruten period kortare än arbetstiden enligt mom. 1 i samma proportion som den ordinarie deltidsarbetstiden är kortare än full arbetstid.

Exempel 28

- En arbetstagares ordinarie deltidsarbetstid är i snitt 20 timmar per vecka, dvs. 52,29 procent av full arbetstid.
- Arbetstiden under en vecka med 3 avbrottsdagar är 52,29 procent av 16 timmar = 8,36 timmar.
- Om arbetstiden är ordnad i treveckorsperioder är arbetstiden under den avbrutna perioden 48 timmar 22 minuter (2×20 tim. + $8,36$ tim.) = 48,36 tim. = 48 tim. 22 min).

§ 63 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand under en söckenhelgsperiod

Om det i en avbruten arbetsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 47 ovan, görs en söckenhelgsförkortning i den arbetstid som anges i § 62 mom. 1 i detta kapitel, förutsatt att söckenhelgen inte infaller under avbrottet. Deltidsarbetstiden minskas på motsvarande sätt under samma förutsättningar. Arbetstidsersättningar, se § 34.

§ 64 Periodarbetstid, överraskande avbrott

mom. 1 Periodarbetstid, övertidsgräns

Om det uppstår ett avbrott man inte har vetat om vid den tidpunkt då arbetsskiftsförteckningen gjordes upp eller senast 5 dagar före arbetsperiodens början, iakttas den fastställda arbetsskiftsförteckningen trots avbrottet, och arbetstid som förlagts utanför avbrottet anger övertidsgränsen vid full arbetstid. Också i deltidarbete är övertidsgränsen den samma som vid full arbetstid under en full arbetsperiod.

Exempel 29

- I deltidarbete som utförs i fyraveckorsperioder är övertidsgränsen 153 timmar (4 x 38,25 tim. = 153 tim.) också under en period med överraskande avbrott.
- Tiden mellan den arbetstid som planerats i arbetsskiftsförteckningen och övertidsgränsen utgör mertidsarbete.

mom. 2 Periodarbetstid, ofullständig arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen vid full arbetstid

Om kompensationsledighet har planerats in i arbetsskiftsförteckningen under en arbetsperiod som överraskande avbryts är övertidsgränsen den arbetstid som markerats utanför avbrottet i arbetsskiftsförteckningen utökad med den planerade ledigheten. Vid deltidarbete är detta gränsen för mertidsarbete.

Exempel 30

- För en arbetstagare har 8 timmar kompensationsledighet planerats under arbetsperioden.
- Under perioden inträffar ett överraskande avbrott, och övertidsgränsen är då den arbetstid som planerats in utanför avbrottet utökad med 8 timmar.
- Under arbetsperioden fullgör arbetstagaren en extra, 10 timmar lång arbetsdag. Av denna tid är 2 timmar övertidsarbete (överskrider övertidsgränsen) som ersätts med 50 procents förhöjning. Kompensationsledigheten (8 tim.) förblir outtagen och en motsvarande ledighet ges under följande arbetsperiod eller ersätts i pengar enligt § 42 i detta kollektivavtal.

§ 65 Periodarbetstid, överraskande avbrott under söckenhelgsperiod

mom. 1 Periodarbetstid, mertidsgräns och övertidsarbete vid full arbetstid

När det inträffar ett överraskande avbrott i full ordinarie arbetstid under en söckenhelgsperiod, är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför avbrottet. Övertidsgränsen får man genom att till gränsen för mertidsarbete lägga en söckenhelgsförkortning på 7 timmar 40 minuter för varje söckenhelg.

Också i deltidarbete är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför avbrottet.

Tillämpningsanvisning

Övertidsgränsen är den samma som för full arbetstid under en full arbetsperiod.

Exempel 31

- Under en treveckorsperiod med full arbetstid och en söckenhelg inträffar ett 3 dagar långt överraskande avbrott.
- Utanför avbrottet har 92 arbetstimmar planerats in.
- Den planerade arbetstiden, 92 timmar, anger mertidsgränsen; övertidsgränsen är 99 timmar 40 minuter (92 tim. + 7,66 tim. = 99,66 tim. = 99 tim 40 min.).

mom. 2 Periodarbetstid, överraskande avbrott under söckenhelgsvecka, ofullständig arbetstid enligt arbetsskiftförteckningen, övertids- och mertidsgräns

Om kompensationsledighet har planerats in i arbetstiden i arbetsskiftförteckningen är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in i arbetsskiftförteckningen utanför avbrottet utökad med den planerade kompensationsledigheten. Övertidsgränsen får man genom att till gränsen för mertidsarbete lägga en söckenhelgsförkortning på 7 timmar 40 minuter för varje söckenhelg i arbetsperioden som infaller utanför avbrottet. Kompensationsledighet som inte har kunnat tas ut ersätts enligt § 40 mom. 3 i detta kollektivavtal.

§ 66 Periodarbetstid, mertidsersättning

mom. 1 Periodarbetstid, definition av mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ utöver den ordinarie arbetstiden, men som inte är övertidsarbete.

mom. 2 Periodarbetstid, mertidsersättningens storlek

Mertidsarbete kan ersättas med oförhöjd timlön för varje mertidstimme eller kompenseras med motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid.

Tillämpningsanvisning

För anställda med full arbetstid kan mertidsarbete vid periodarbete uppstå endast under söckenhelgsveckor och söckenhelgsperioder.

Vid deltidarbete utgör tiden mellan den ordinarie deltidarbetsstunden och övertidsgränsen mertidsarbete. Övertidsgränsen sänks inte under söckenhelgsveckor eller söckenhelgsperioder.

§ 67 Periodarbetstid, övertidsersättning

mom. 1 Periodarbetstid, definition av övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider de gränser för övertidsarbete som anges ovan för periodarbete.

Tillämpningsanvisning

Vid periodarbetstid finns ingen övertidsgräns per dygn eller per vecka, utan endast övertid och övertidsgräns per arbetsperiod.

mom. 2 Periodarbetstid, övertidsersättningens storlek

Som övertidsersättning betalas

- timlönen förhöjd med 50 procent
 - för de 12 första övertidstimmarna i en tvåveckorsperiod
 - för de 18 första övertidstimmarna i en treveckorsperiod
 - för de 24 första övertidstimmarna i en fyraveckorsperiod
 - för de 30 första övertidstimmarna i en femveckorsperiod
 - för de 36 första övertidstimmarna i en sexveckorsperiod
- timlönen förhöjd med 100 procent för tid som överskrider detta.

Alternativt ges ledighet under ordinarie arbetstid utökad på motsvarande sätt.

§ 68 Periodarbetstid, kort anställning

mom. 1 Periodarbetstid, övertidsgräns vid kort anställning

Denna paragraf iakttas vid korta anställningar som inte varar en enda hel arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning

Vid korta anställningar som varar en hel arbetsperiod iakttas bestämmelserna om periodarbete i § 60–67 ovan.

mom. 2 Periodarbetstid, kort anställning, tabell för övertidsgränser

Övertidsarbete är arbetstid som överskrider följande övertidsgränser per kalendervecka:

Anställningens längd, dagar per vecka	Övertidsgränsen
1	8 tim.
2	16 tim.
3	24 tim.
4	32 tim.
5 eller fler	38 tim. 15 min.

mom. 3 Periodarbetstid, övertidsersättning vid kort anställning

Som övertidsersättning betalas timlönen förhöjd med 50 procent för de 6 första övertidstimmarna varje kalendervecka och därefter timlönen förhöjd med 100 procent för de överskridande timmarna.

Exempel 32

- Fyrveckorsperioder tillämpas.
- En arbetstagares vikariat varar 2 fulla kalenderveckor och 3 dagar under en period.
- Övertidsgränsen (planeringsgränsen) är 38 timmar 15 minuter per vecka och för den ofullständiga veckan 24 timmar.
- Under vikariatet kan man alltså planera in 100 timmar 30 minuter arbete ($38,25 \text{ tim.} + 38,25 \text{ tim.} + 24 \text{ tim.} = 100,5 \text{ tim.} = 100 \text{ tim.} 30 \text{ min.}$).
- Arbetstagaren har arbetat 113 timmar, varav 2 timmar övertid under den första fulla veckan, 4 timmar under den andra fulla veckan och 6 timmar 30 minuter under den tredje ofullständiga veckan.
- Under den första och den andra veckan är övertidstimmarna färre än 6 och övertidsarbetet ersätts alltså med 50 procents förhöjning. Under den tredje (ofullständiga) veckan är övertidsarbetet 6 timmar 30 minuter. Då ersätts 6 timmar med 50 procents förhöjning och 30 minuter med 100 procents förhöjning.

Exempel 33

- Treveckorsperioder används.
- En arbetstagares vikariat varar från torsdag den första veckan till onsdag den andra veckan.
- Övertidsgränsen den första veckan är 32 timmar och den andra veckan 24 timmar.
- Den första veckan har arbetstagaren arbetat 40 timmar och den andra veckan 26 timmar.
- Därmed uppstår 8 timmar övertid den första veckan och av dem ersätts de 6 första med 50 procents förhöjning och de 2 återstående med 100 procents förhöjning. De 2 övertidstimmarna den andra veckan ersätts med 50 procents förhöjning.

KAPITEL 4 SEMESTER

A ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 69 Semesterkapitlets tillämpningsområde och rätt till semester

mom. 1 Rätt till semester

Arbetstagare har rätt till semester enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Protokollsanteckning

På semester och semesterersättningar som hänför sig till tiden före 1.10.2007 tillämpas de bestämmelser som gällde t.o.m. 30.9.2007.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter semesterlagens bestämmelser, om inte något annat uttryckligen bestäms nedan. Till skillnad från semesterlagen baserar sig semesterbestämmelserna i detta kollektivavtal på 5-dagarsvecka.

mom. 2 Tillämpning av semesterlagen

Utöver bestämmelserna i detta kapitel tillämpas följande bestämmelser i semesterlagen (162/2005):

1 § (tillämpningsområde), 2 § (begränsningar av tillämpningsområdet), 3 § (bestämmelsernas tvingande natur), 5 § 2 mom. (fall där intjänandet av semester inte avbryts), 8 § 2 mom. (arbetstagarens rätt till ledighet på basis av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid), 28 § (semesterlönespecifikation), 29 § (semesterbokföring), 30 § (avvikelse genom kollektivavtal), 35 § (framläggande), 36 § (arbetsrådets utlåtande), 37 § (tillsyn), 38 § (straffbestämmelser), 39 § (ikraftträdande) och 40 § (övergångsbestämmelser).

mom. 3 Rätt till semester vid omedelbar övergång från en anställning till en annan

Om en arbetstagare under sin anställning hos samma arbetsgivare omedelbart övergår från en anställning till en annan, har arbetstagaren rätt till semester enligt detta kapitel också för den del av det pågående kvalifikationsåret som inföll före övergången.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare som omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) mitt under kvalifikationsåret omedelbart (utan en enda kalenderdags avbrott) övergår till att bli arbetstagare med månadslön, har arbetstagaren rätt till semester eller semester-

ersättning enligt detta kapitel också för den del av kvalifikationsåret som inföll före övergången. På motsvarande sätt gäller att om en arbetstagare omedelbart övergår till att omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade, bestäms semesteren och semesterersättningen enligt arbetskollektivavtalet för timavlönade. Från semesteren avdras den semester för kvalifikationsåret som eventuellt tagits ut före övergången. Semesterersättning enligt avtalet för timavlönade (TIM-AKA) innehåller också semesterpenning. Se § 83 mom. 4.

mom. 4 Överföring av semesterförmåner till följande anställning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren innan anställningen upphör avtalar om ett nytt anställningsförhållande, kan de samtidigt avtala om att de semesterförmåner, med undantag av semesterpenningen, som arbetstagaren intjänat innan det första anställningsförhållandet upphör överförs till följande anställning. Avtalet ska ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning

Avtalet kan även gälla överföring av semesterförmåner från flera anställningar förutsatt att man har kommit överens om den nya anställningen innan den pågående anställningen upphört. Avtalet om överföring av semester ingås skriftligt och bifogas semesterbokföringen. Intjänade förmåner överförs oförändrade.

Om man kommit överens om överföring av den semesterersättning som avses i § 81 mom. 3, betalas den överförda semesterersättningen till samma belopp som den hade betalats på basis av den anställning som den överförts från. Semesterpenning kan inte överföras, utan eventuell semesterpenning betalas vid varje anställnings upphörande.

Om det efter att avtalet om överföring av semesterförmånerna ingåtts och anställningen upphört står klart att arbetsavtalet förfaller och det inte blir något nytt anställningsförhållande, ska de intjänade semesterförmånerna betalas på arbetstagarens begäran.

mom. 5 Semester för arbetstagare som arbetar som lärare

Om en arbetstagare som har rätt till semester övergår till att i anställning hos samma arbetsgivare sköta en läraruppgift till vilken det inte hör rätt till semester, avdras den kalkylerade semestertid som ingår i tiden för lärararbetet från den semester som arbetstagaren har tjänat in under föregående kvalifikationsår.

Tillämpningsanvisning

När en lärare övergår till att sköta uppgifter där rätt till semester ingår tillämpas § 19 i den allmänna delen i kollektivavtal för AVAINTA arbetsgivarna rf undervisningssektorn (AVAINOTES).

§ 70 Grundläggande semesterbegrepp

Kvalifikationsår är den period som börjar 1.4 och slutar 31.3.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret tar slut.

Sommarsemester är den del av semestern som ska tas ut under **semesterperioden** (2.5–30.9).

Vintersemester är den del av semestern som ska tas ut utanför semesterperioden (1.10–30.4).

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad som enligt § 71 i detta kapitel berättigar till semester.

Semesterdagar är sådana semesterdagar som intjänats enligt § 73 i detta kapitel och som åtgår enligt § 74.

Semestertid är den period som fastställts som semestertid; i den kan utöver semesterdagarna också ingå andra dagar.

§ 71 Full kvalifikationsmånad

En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad under kvalifikationsåret under vilken anställningen fortgått utan avbrott i minst 16 kalenderdagar **och** under vilken arbetstagaren arbetat minst 35 timmar **eller** 14 dagar.

Tillämpningsanvisning

Även tid som likställs med arbetad tid enligt § 72 räknas med vid uppskattningen av den kontinuerliga anställningens längd. Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses omfatta det antal arbetstimmar som den skulle ha omfattat om arbetstagaren hade arbetat den dagen.

Exempel 34

- 14-dagarsregeln behövs bara i de sällsynta fall då anställningen fortgår minst 16 kalenderdagar under en kalendermånad och i den ingår 14 arbetsdagar men inte 35 arbetstimmar.
- Om arbetstagaren t.ex. arbetar bara 2 timmar om dagen 14 dagar i månaden dvs. sammanlagt 28 timmar, är månaden en full kvalifikat på basis av 14-dagarsregeln, även om kravet på 35 arbetstimmar inte uppfylls.

§ 72 Tid som likställs med arbetad tid

När man räknar ut antalet kalendermånader som berättigar till semester enligt § 71 ovan likställs med arbetad tid den tid då arbetstagaren varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av:

- 1) semester eller ledighet enligt § 82 mom. 1 i detta kollektivavtal eller 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) sjukledighet under vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

Denna punkt tillämpas också då arbetstagaren i stället för sjuklön har fått olycksfallsersättning eller någon annan ersättning för den tid av arbetsförmåga för vilken arbetstagaren skulle ha ovillkorlig rätt till sjuklön.

- 3) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraleddighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001)
- 4) permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5) sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6) tjänstledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7) deltagande i sådan teoretisk utbildning som överensstämmer med 16 § i lagen om yrkesutbildning (630/1998) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) annan tillåten frånvaro under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret arbetat hos medlemsorganisationen minst 22 arbetsdagar.

Som annan tillåten frånvaro enligt punkt 8 betraktas också frånvarotid som överskrider de tider som avses i punkt 2 (sjukledighet), punkt 5 (studieledighet) och punkt 6 (utbildning som arbetet förutsätter). Om arbetstagaren får semester eller semesterersättning för frånvarotiden på basis av ett anställningsförhållande hos en annan arbetsgivare, kan man låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetade dagar.

Tillämpningsanvisning

Annan tillåten frånvaro är bl.a. vårdledighet, alterneringsledighet, studieledighet och oavlönad tjänstledighet som arbetsgivaren beviljat. Om arbetstagaren t.ex. har studieledigt, räknas såsom tid som likställs med arbetad tid 30 dagar på basis av punkt 5 och ytterligare 30 dagar på basis av punkt 8, i de fall då studieledigheten räcker mer än 30 dagar eller arbetstagaren av någon annan orsak är frånvarande med arbetsgivarens tillstånd. För att punkt 8 ska kunna tillämpas förutsätts dock att arbetstagaren inte varit frånvarande under hela kvalifikationsåret, utan arbetat minst 22 arbetsdagar.

- 9) kompensationsledighet som tagits ur en arbetstidsbank enligt § 42 mom. 2 i detta kollektivavtal.

B SEMESTERNS LÄNGD

§ 73 Semesterns längd

mom. 1 Semesterns längd bestäms utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader enligt § 71, den till erfarenhetstillägg berättigande anställningstid som inverkar på semestern samt anställningens längd.

Tillämpningsanvisning

Semestern bestäms och semesterersättningen och semesterpenningen betalas separat för varje kvalifikationsår.

mom. 2 Hur semestertabellerna används

Semesterns längd bestäms enligt tabell 1, 2 eller 3 i mom. 3. Den tabell som ska användas väljs utgående från den anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg och den nuvarande anställningens längd. Antalet semesterdagar eller dagar för vilka betalas semesterersättning bestäms enligt

- 1) rad A i semestertabellen om semestern i sin helhet tas ut som ledighet och arbetstagaren har arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9)
- 2) rad B i tabellerna om semestern eller en del av den tas ut som semesterersättning eller om arbetstagaren inte arbetar alls eller arbetar mindre än 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9).

Tillämpningsanvisning

Tid som likställs med arbetad tid är också moderskapsledighet som avses i sjukförsäkringslagen (en period som omfattar 105 vardagar) när man kontrollerar om arbetstagaren arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod.

Exempel 35

- Användning av tabellerna 1, 2 eller 3, rad B
- En arbetstagare är sjukledig 4.5–30.9.
- Semestern bestäms enligt rad B, eftersom arbetstagaren inte har arbetat minst 6 arbetsdagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9).

Exempel 36

- Användning av tabellerna 1, 2 eller 3, rad A eller B:

Semesterersättning

- En arbetstagares anställning varar 1.9.2012–31.5.2013.
- Anställningen sträcker sig över två kvalifikationsår: 2012–2013 (semesterperiod 2.5–30.9.2012) och 2013–2014 (semesterperiod 2.5–30.9.2014). Kvalifikationsåren följs upp separat.
- För kvalifikationsåret 2012-2013 betalas semesterersättning enligt rad B för sju månader när anställningen upphör.
Om arbetstagaren tar ut den intjänade semestern innan anställningen upphör används rad A, under förutsättning att arbetstagaren arbetar minst sex dagar under tiden 2.5–30.9.2013.
- För kvalifikationsåret 2013–2014 betalas semesterersättning enligt rad B för 2 månader. Rad B används även om den intjänade semestern också för detta kvalifikationsår tas ut innan anställningen upphör, eftersom arbetstagaren inte längre arbetar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9.2014).

mom. 3 Semestertabeller

Tabell 1

Fulla kvalifikationsmånader→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rad A → Semesterdagar (arbetsdagar)	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Rad B → Semesterdagar (arbetsdagar)	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Semesterns längd bestäms enligt tabell 1 om arbetstagaren varit **anställd** vid kvalifikationsårets slut **31.3** och då har haft

- minst **15 år** av anställningstid hos den nuvarande arbetsgivaren eller anställningstid som arbetsgivaren godkänner som berättigande till erfarenhetstillägg och
- arbetstagarens nuvarande anställning hos den egna arbetsgivaren **dessutom** har fortgått omedelbart och utan avbrott i minst **6 månader**.

Om anställningen för en arbetstagare som omfattas av intjäningsregeln i tabell 1 upphör under kvalifikationsåret tjänar arbetstagaren in semester enligt denna tabell för det sista kvalifikationsåret.

Se exemplen 37–39.

Tabell 2

Fulla kvalifikationsmånader→		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rad A →	Semesterdagar (arbetsdagar)	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Rad B →	Semesterdagar (arbetsdagar)	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
10 års anställning													
Fulla kvalifikationsmånader→													12
Semesterdagar (arbetsdagar) →													30

- 1) Semesterns längd bestäms enligt tabell 2 från början av det kvalifikationsår under vilket arbetstagaren uppnår **ett år av oavbruten anställning**.

I denna oavbrutna anställning på ett år beaktas inte tid då arbetstagaren utfört aktiv tjänst enligt värnpliktslagen (452/1950), frivillig militärtjänst enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänst enligt civiltjänstlagen (1723/1991).

- 2) Semesterns längd bestäms enligt tabell 2 om arbetstagaren varit **anställd** vid kvalifikationsårets slut **31.3** och då har minst **5 år** av anställningstid hos den nuvarande arbetsgivaren eller anställningstid som arbetsgivaren godkänner som berättigande till erfarenhetstillägg och den nuvarande anställningen omedelbart och utan avbrott har fortgått minst **6 månader** hos den egna arbetsgivaren.
- 3) Semesterns längd bestäms enligt tabell 2 enligt 10 års anställning om arbetstagaren varit **anställd** vid kvalifikationsårets slut **31.3** och då har minst **10 år** av anställningstid hos den nuvarande arbetsgivaren eller anställningstid som arbetsgivaren godkänner som berättigande till erfarenhetstillägg och **dessutom** har tjänat in semester för **12 fulla kvalifikationsmånader**.

Om anställningen för en arbetstagare som omfattas av intjäningsregeln i tabell 2 upphör under kvalifikationsåret tjänar arbetstagaren in semester enligt denna tabell för det sista kvalifikationsåret.

Se exemplen 40–41.

Tabell 3

Fulla kvalifikationsmånader →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rad A → Semesterdagar (arbetsdagar)	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23
Rad B → Semesterdagar (arbetsdagar)	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Semesterns längd bestäms enligt tabell 3 i situationer där tabell 1–2 inte är tillämpliga.

Tillämpningsanvisning

Tabell 3 tillämpas oftast på under ett år långa anställningar. Undantag från detta utgör bara anställningar som börjat senast 1.10, som fortfarande gäller vid kvalifikationsårets slut 31.3 och i vilka arbetstagen har 15 års (tabell 1) eller 5 års (tabell 2 punkt 2) anställning som berättigar till erfarenhetstillägg.

Se exemplen 39–42.

mom. 4 Semesterns minimilängd

En arbetstages semester är alltid minst så lång som semesterlagen anger.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på semesterersättningar. Jämförelseperiod är hela kvalifikationsåret och inte t.ex. någon enskild kvalifikationsmånad.

Exempel på hur semestertabellerna används

Exempel 37

Tabell 1, användning av rad A: Villkoret om femton (15) års anställning uppfylls under kvalifikationsåret.

- En arbetstagares anställning börjar 1.10.2012 och fortgår.
- Den nuvarande arbetsgivaren godkänner 14 år och 6 månaders anställning hos en annan arbetsgivare som berättigande till erfarenhetstillägg, varvid 15 års anställning uppfylls 31.3.2013.
- Under kvalifikationsåret 1.4.2012–31.3.2013 tjänar arbetstagaren för 6 fulla kvalifikationsmånader in 18 semesterdagar enligt tabell 1 rad A. Tabell 1 används, eftersom arbetstagaren vid kvalifikationsårets slut (31.3.2013) har 15 år av anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg och den nuvarande anställningen då har fortgått omedelbart och utan avbrott i minst 6 månader.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och semestern tas ut som ledighet.

Exempel 38

Tabell 1, användning av rad B: Anställningen upphör, arbetstagaren arbetar inte under semesterårets semesterperiod.

- En arbetstagare går i pension 1.6.2012 (över 15 års anställning).
- Två kvalifikationsår följs upp: 2011–2012 och 2012–2013.
- För kvalifikationsåret 2011–2012 tjänar arbetstagaren in semester för 12 fulla kvalifikationsmånader enligt tabell 1.
- Arbetsgivaren förlägger den intjänade semestern till tiden 19.4–31.5.2012 före pensioneringen.
- Eftersom arbetstagaren inte alls skulle arbeta (enbart ha semester) under semesterårets semesterperiod 2.5–30.9.2012, bestäms antalet semesterdagar (30) enligt rad B i tabellen.
 - Under kvalifikationsåret 2012–2013 tjänar arbetstagaren in semester för april–maj, dvs. för två månader vilket enligt tabell 1 rad B blir 5 dagar.
- Rad B används eftersom arbetstagaren inte längre arbetar under semesterårets semesterperiod 2.5–30.9.2013. Denna semester betalas som semesterersättning när anställningen upphör.

Exempel 39

Tabellerna 3 och 1: Villkoret om sex månaders oavbruten anställning vid kvalifikationsårets slut uppfylls inte.

- En arbetstagares anställning börjar 1.11.2012 och fortgår.
- Arbetstagaren har över 15 år av tidigare anställningstid som arbetsgivaren godkänner som berättigande till erfarenhetstillägg.
- För kvalifikationsåret 2012–2013 tjänar arbetstagaren för fem fulla kvalifikationsmånader in 9 semesterdagar enligt tabell 3 rad A.
- Tabell 3 används eftersom arbetstagaren vid kvalifikationsårets slut inte har varit anställd utan avbrott i sex månaders tid hos sin nuvarande arbetsgivare.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och semestern tas ut som ledighet.
- Om anställningen fortsätter utan avbrott tjänar arbetstagaren in semester enligt tabell 1 under kvalifikationsåret 2013–2014 och följande år.

Exempel 40

Tabellerna 3 och 2: Villkoret om ett års anställning uppfylls under det andra kvalifikationsåret, under vilket anställningen upphör.

- En arbetstagares anställning varar 1.10.2012–30.9.2013.
- Anställningen sträcker sig över två kvalifikationsår: 2012–2013 och 2013–2014.
- Tabell 3 används för kvalifikationsåret 2012–2013 eftersom den pågående anställningen vid slutet av kvalifikationsåret (31.3.2013) har varat utan avbrott kortare tid än ett år och arbetstagaren inte har tidigare anställningar på minst 5 år som berättigar till erfarenhetstillägg.
- Enligt tabell 3 rad A tjänar arbetstagaren för sex fulla kvalifikationsmånader in 10 semesterdagar.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter under semesterperioden 2012 och semestern tas ut som ledighet.
- För kvalifikationsåret 2013–2014 tjänar arbetstagaren för sex fulla kvalifikationsmånader in 13 semesterdagar enligt tabell 2 rad B.
- Tabell 2 används eftersom anställningen under detta kvalifikationsår (30.9.2013) har varat ett år.
- Rad B används eftersom arbetstagaren inte längre arbetar under semesterårets (2014) semesterperiod på grund av att anställningen upphör.

Exempel 41

Tabellerna 3 och 2: Villkoret om ett års anställning uppfylls, anställningen upphör, semesteren har delvis tagits ut som ledighet, återstoden betalas som semesterersättning.

- Anställningen pågår 1.7.2010–31.3.2013 och arbetstagaren har 2 år av anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg.
- Anställningen sträcker sig över tre kvalifikationsår: 2010–2011, 2011–2012 och 2012–2013.
- För kvalifikationsåret 2010–2011 tjänar arbetstagaren för 9 fulla kvalifikationsmånader in 17 semesterdagar enligt tabell 3 rad A. Tabell 3 används eftersom arbetstagaren vid kvalifikationsårets slut (31.3.2011) inte hade ett helt års oavbruten anställning.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och semesteren tas ut som ledighet.
- För kvalifikationsåret 2011–2012 tjänar arbetstagaren för 12 fulla kvalifikationsmånader in 28 semesterdagar enligt tabell 2 rad A.
- Tabell 2 används eftersom anställningen under detta kvalifikationsår har varat ett år.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och hela semesteren tas ut som ledighet.
- För kvalifikationsåret 2012–2013 tjänar arbetstagaren in semester för 12 fulla kvalifikationsmånader.
- Intjänad semester betalas helt och hållet som semesterersättning enligt tabell 2 rad B (25 ersättningsdagar).
- Om en del av semesteren betalas som semesterersättning bestäms antalet dagar som ska ersättas enligt rad B.

Exempel 42

Tabell 3: Mindre än ett års anställning upphör, semesterersättning betalas eller semester tas ut

- Anställningen pågår 1.6.2012–20.2.2013 och infaller under ett enda kvalifikationsår (2012–2013).
- För kvalifikationsåret tjänar arbetstagaren för 9 fulla kvalifikationsmånader in 15 semesterdagar enligt tabell 3 rad B.
- Tabell 3 används eftersom anställningen vid kvalifikationsårets slut varat kortare tid än ett år.
- Rad B används eftersom semesterersättning betalas i stället för semesterdagar.
- Rad B skulle användas även om arbetstagaren tog ut sina semesterdagar under pågående anställning, eftersom arbetstagaren till följd av att anställningen upphör inte arbetar minst sex dagar under semesterperioden (2.5–30.9.2013).

C HUR SEMESTERDAGAR ÅTGÅR

§ 74 Hur semesterdagar åtgår

mom. 1 Huvudregel (i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka)

När semestern bestäms räknas som semesterdagar alla de i semestertiden ingående dagar vilka utan semestern skulle vara arbetsdagar som hör till den ordinarie arbetstiden, om inte något annat följer av mom. 3 och 5. I semestertiden kan, beroende på semesterns längd, utöver arbetsdagar ingå också lediga dagar. Om alla arbetsdagar i en kalendervecka är semesterdagar bestäms hela kalenderveckan från måndag till söndag som semestertid.

Tillämpningsanvisning

Semester tjänas in och åtgår enligt femdagars arbetsvecka. För en arbetstagare som inom allmän arbetstid eller byråarbetstid arbetar normal femdagarsvecka åtgår som regel semesterdagar från måndag till fredag. Vid semester som pågår en kalendervecka åtgår alltså 5 semesterdagar, med undantag av söckenhelgsveckor. Vid periodarbete åtgår semester alla veckodagar (även lördag och söndag), men ändå högst 5 semesterdagar under veckor då ingen söckenhelg infaller.

Vid allmän arbetstid och byråarbetstid åtgår under ofullständiga veckor semesterdagar för alla dagar som antecknats som semesterdagar från måndag till fredag och vid periodarbete alla kalenderdagar som antecknats som semesterdagar, dock högst 5 dagar per kalendervecka. Vid söckenhelg åtgår ingen semesterdag.

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid har ordnats så att den genomsnittliga arbetstiden är mer eller mindre än 5 dagar i veckan (t.ex. deltidsarrangemang), iakttas bestämmelsen i mom. 2 i denna paragraf om avvikande arbetstidsarrangemang. Förutsättningarna för tillämpning av mom. 1 och 3 i denna paragraf avgörs vid den tidpunkt då semestern eller en del av den ges.

Exempel 43

- Vid periodarbetstid ska åtgången av semesterdagar under ofullständig veckor och tabellen för avbrutna arbetsperioder alltid följas upp parallellt
- För en anställd med periodarbetstid fastställs semester under tiden 29.3–1.4.2010 (måndag–torsdag i påskveckan). Antalet semesterdagar som åtgår är 4. Eftersom 4 avbrottsdagar ingår i veckan blir den återstående arbetstiden under veckan 8 timmar enligt tabellen för avbruten period. Under veckan infaller dock en arbetstidsförkortande söckenhelg (långfredag) som minskar arbetstiden med 7 timmar 40 minuter. Återstående arbetstid för denna vecka i perioden är därmed 20 minuter. Eftersom fredag till söndag inte är semesterdagar kan de antecknas som arbetsdagar.

mom. 2 Arbetstidsarrangemang som avviker från det vanliga

Om det i genomsnitt ingår fler eller färre än 5 arbetsdagar per kalendervecka i den ordinarie arbetstiden, inkluderas i semestertiden arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som annars, och semesterdagar åtgår under semestertiden enligt följande:

- 1) Under fulla kalenderveckor utan söckenhelg åtgår 5 semesterdagar.
- 2) Under ofullständiga kalenderveckor åtgår semesterdagar för varje vardag som ingår i semestertiden, med undantag av lördag och söckenhelger. Om en lördag, söndag eller söckenhelg som ingår i semestertiden hade varit arbetsdag, åtgår semester också för den dagen. Under en ofullständig kalendervecka kan dock högst 4 semesterdagar åtgå.

Tillämpningsanvisning

En full kalendervecka är en vecka som räcker från måndag till söndag och som helt antecknats som semester. En ofullständig kalendervecka är en vecka där endast en del av dagarna antecknats som semesterdagar.

Avvikande arbetstidsarrangemang förekommer oftast i deltidsarbete. Om arbetstagaren t.ex. arbetar varannan vecka 2 dagar och varannan vecka 3 dagar, är antalet arbetsdagar i genomsnitt 2,5 per vecka. Om arbetstagaren arbetar 5 dagar varannan vecka, och varannan vecka är ledig, är antalet arbetsdagar likaså 2,5 under en tvåveckorsperiod.

Bestämmelserna i detta moment tillämpas också när ingen ordinarie arbetstid har bestämts eller när den ordinarie arbetstiden varierar från vecka till vecka.

När det genomsnittliga antalet arbetsdagar i en vecka räknas ut anses söckenhelger som förkortar arbetstiden och dagar som utgör ersättning i form av ledighet vara arbetsdagar. Ett nattskift anses utgöra en arbetsdag.

Förutsättningarna för tillämpning av mom. 1 och 2 avgörs vid den tidpunkt då semestern ges. Om det alltså under den kalendervecka eller den utjämningsperiod i vilken semestern ingår eller under vilken semestern börjar eller slutar, utan semestern skulle ingå i genomsnitt fler eller färre än 5 i den ordinarie arbetstiden ingående arbetsdagar per kalendervecka, tillämpas bestämmelserna i mom. 2.

Semestern fördelas på arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som under arbetsveckor. Hur många semesterdagar som ska förläggas till arbetsdagar räknas ut med hjälp av följande formel:

$$\frac{\text{Arbetsdagar i genomsnitt under en kalendervecka} \times \text{antalet semesterdagar}}{5}$$

Exempel 44

- En deltidspensionerad arbetstagare har rätt till 38 dagars semester.
- Arbetstagaren har en arbetstid på 19 timmar i veckan, och arbetar varje vecka tre (3) arbetsdagar av fem (5).
- Uträkning $3 : 5 \times 38 = 22,8$ dvs. 23 dagar
- Eftersom semestern ska innehålla arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som när man arbetar ($38 - 23 = 15$), ska 23 semesterdagar förläggas till arbetsdagar och 15 semesterdagar till dagar som även utan semester skulle vara lediga.

mom. 3 Söckenhelger

Semesterdagar åtgår inte för söckenhelger som anges i § 47 i arbetstidskapitlet, även om de infaller under semestern.

mom. 4 Avrundning av semesterdagar

Ofullständiga dagar avrundas till närmaste heltal, varvid 0,5 avrundas uppåt. Om man i fråga om semestrar som hör till samma kvalifikationsår blir tvungen att avrunda semesterdelar två gånger eller fler, ska resultatet bli detsamma som om semesterdelarna hade adderats ihop och avrundningen gjorts på ovan nämnda sätt.

D TIDPUNKTEN FÖR OCH UPPDELNING AV SEMESTER

§ 75 Tidpunkten för semestern

mom. 1 Bestämning av semestertidpunkten

Semestern förläggs till en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om tidpunkten i enlighet med mom. 4 eller 5 nedan. När arbetsgivaren bestämmer semestertidpunkten ska 20 semesterdagar (sommarsemester) förläggas till semesterårets semesterperiod (2.5–30.9). Återstoden av semestern (vintersemester) ska tas ut senast innan följande semesterperiod börjar (30.4). Av en semester på mer än 20 dagar ska den överskjutande delen och av en semester på minst 25 dagar ska minst 5 dagar tas ut som vintersemester.

Tillämpningsanvisning

Vid användning av utjämningschema för arbetstiden får semestern inte bestämmas så att arbetstagarens ordinarie arbetstid under den tid han eller hon arbetar förändras väsentligt på grund av semestern.

mom. 2 Semester i säsongbetonat arbete

Om det i säsongbetonat arbete med tanke på arbetsgivarens verksamhet är mycket svårt att förlägga semestern till semesterperioden kan semestern förläggas utanför semesterperioden under samma kalenderår.

mom. 3 Sammanhängande semester

Både sommarsemestern och vintersemestern ska vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden (2.5–30.9) i en eller flera delar.

mom. 4 Överenskommelse om uppdelning av semestern

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under pågående anställning komma överens om

- 1) att den del av semestern som överskrider 10 semesterdagar tas ut i en eller flera delar
- 2) att semestern förläggs till en period som börjar vid ingången av det kalenderår (1.1) under vilket semesterperioden (2.5–30.9) infaller och upphör före semesterperiodens början (30.4) följande år

- 3) att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år efter semesterperiodens slut (30.9)
- 4) att den semester som tjänats in fram till anställningens upphörande kan tas ut under anställningen om anställningen upphör innan semesterperioden börjar
- 5) att av en semester på mer än 20 semesterdagar högst 5 dagar av den överskridande delen på initiativ av arbetstagaren kan tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet ska ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen upphör innan den del av semestern som avtalats enligt punkt 3 ovan tagits ut, betalas semesterersättning för den outtagna semesterdelen varvid semesterns längd bestäms enligt rad B i semestertabellen. I semesterbokföringen ska denna semesterdel tydligt särskiljas från sparad ledighet enligt § 77 i detta kapitel, och på denna semester tillämpas sålunda inte bestämmelserna om ersättning av sparad ledighet.

mom. 5 Hur moderskaps- och faderskapsledighet och annan tjänstledighet inverkar på förläggningen av semester

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till moderskaps- eller faderskapsledighet. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4 i denna paragraf kan semestern tas ut inom 6 månader efter att moderskaps- eller faderskapsledigheten tagit slut. Till annan tjänstledighet kan semestern däremot förläggas.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare har beviljats någon annan långvarig tjänstledighet än moderskaps- eller faderskapsledighet kan semestern förläggas till tjänstledigheten. Semestern kan alltså förläggas även till föräldraledighet och vårdledighet. Då förlänger semestern inte denna ledighet.

Om inget annat avtalas enligt mom. 4 punkt 2 eller 3 i denna paragraf ska semestern tas ut senast 30.4 även om arbetstagaren har t.ex. föräldraledighet, vårdledighet, studieledighet eller provningsbaserad tjänstledighet. Tjänstledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

Semester som fastställts men flyttats på grund av arbetsoförmåga förläggs enligt § 78 i detta kapitel.

mom. 6 Arbetstagarnas åsikt om semestertidpunkten

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna eller deras representanter om de allmänna semesterprinciperna på arbetsplatsen. Innan tidpunkten för semestern bestäms ska arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten. Arbetsgivaren ska i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta dem jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

Tillämpningsanvisning

Semestern bör i mån av möjlighet förläggas så att tidpunkten växlar på ett lämpligt sätt mellan arbetstagarna.

Om arbetstagaren är sjukledig när semestertidpunkten bestäms och arbetsgivaren har fått ett läkarintyg där det framgår att sjukledigheten kommer att fortsätta under hela den tid för vilken arbetsgivaren tänkt fastställa semestern eller en del av den, ska arbetsgivaren när arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten samtidigt uppmana arbetstagaren att meddela om han eller hon vill att semestern ska fastställas till tiden av arbetsförmåga eller flyttas i enlighet med § 78 i detta kapitel.

mom. 7 Semestern börjar en ledig dag

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern ska börja på en dag som är ledig för arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen, om detta medför en minskning av antalet semesterdagar.

§ 76 Meddelande om tidpunkten för semester

När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om semesterns tidpunkt senast en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, får tidpunkten för semestern meddelas senare, dock senast två veckor innan semestern börjar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om meddelande om tidpunkten för semester som flyttats på grund av sjukdom finns i § 78 mom. 5 nedan.

E SPARA OCH FLYTTA SEMESTER

§ 77 Sparande av semester

Av de semesterdagar som en arbetstagare tjänar in varje år kan den del som överstiger 15 semesterdagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller senare, om arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om arbetstagaren blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas på den ordinarie lön som gällde före ändringen, i enlighet med § 81 nedan.

Tillämpningsanvisning

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens om sparad ledighet och, om möjligt, när den ska tas ut samtidigt som arbetsgivaren fastställer semestern i enlighet med § 75 i detta kapitel.

§ 78 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga

mom. 1 Arbetsoförmåga när semestern börjar eller under semestern

Om en arbetstagare när semestern eller den sparade ledigheten börjar eller under den är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, flyttas de semesterdagar eller dagar av sparad ledighet som infaller under tiden av arbetsoförmåga till en senare tidpunkt, om arbetstagaren anhåller om det utan ogrundat dröjsmål och, om möjligt, innan semestern börjar. Motsvarande rätt att flytta semestern eller den sparade ledigheten gäller om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att genomgå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård som innebär arbetsoförmåga under tiden för vården.

Tillämpningsanvisning

De ändrade bestämmelserna i § 78 tillämpas från 1.4.2014 oberoende av vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

mom. 2 Utredning om arbetsoförmåga

På arbetsgivarens begäran är arbetstagaren skyldig att visa upp ett läkarintyg eller, enligt arbetsgivarens prövning, ge någon annan tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga (intyg av hälsovårdare eller sjukskötare).

Tillämpningsanvisning

En utredning enligt mom. 2 som lämnats till arbetsgivaren innan semestern börjat eller inom den tid som anges i mom. 1 betraktas som anhållan om att skjuta upp semestern.

mom. 3 Flyttad semester

Sommarsemester som på grund av arbetsförmåga skjutits upp med stöd av mom. 1 ska tas ut innan semesterperioden löper ut 30.9 och vintersemester ska tas ut innan följande semesterperiod börjar 2.5. Om det inte är möjligt att ta ut semester inom denna tid kan

- 1) flyttad sommarsemester tas ut efter semesterperioden under **samma** kalenderår (senast 31.12) och
- 2) flyttad vintersemester tas ut före utgången av **följande** kalenderår (31.12).

mom. 4 Semesterersättning för flyttad semester

Om flyttad semester inte kan tas ut ens inom den tid som anges ovan på grund av att arbetstagarens arbetsförmåga fortgår, betalas semesterersättning enligt § 81 i detta kapitel för den outtagna semestern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semestern tas ut enligt § 75 mom. 4 punkt 2 eller 3.

mom. 5 Meddelande om tidpunkten för flyttad semester

Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för flyttad semester två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

F SEMESTERLÖN NÄR ANSTÄLLNINGEN FORTGÅR

§ 79 Semesterlön

mom. 1 Lön för semestertid

För semester och sparad ledighet betalas ordinarie månadslön.

Tillämpningsanvisning

Semesterlönen bestäms enligt huvudregeln utgående från den ordinarie lönen vid den tidpunkt då semestern börjar, dvs. den första semesterdagen. En anställd räknas som månadsavlönad om han eller hon har månadslön när semestern börjar. Om lönen ändras under semestern, t.ex. på grund av en allmän förhöjning eller förändringar i arbetsuppgifterna, ändras semesterlönen på motsvarande sätt.

mom. 2 Semesterlön när arbetstiden och lönen ändras

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid och därmed också lönen har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern börjar, bestäms den månadslön som utgör grunden för semesterlönen för den semester som tjänats in under det avslutade kvalifikationsåret genom att den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semestern börjar multipliceras med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret.

Exempel 45

En arbetstagare har under kvalifikationsåret arbetat 60 % i 7 månader och 100 % i 5 månader. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då $(7 * 60 + 5 * 100) / 12 = 76,7 \%$. Arbetstagarens fulla (100%) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är $76,7 \% * 2\,500 \text{ €} = 1\,917,50 \text{ €/mån.}$, oberoende av vilken arbetstidsprocent arbetstagaren har när semestern börjar.

Exempel 46

En arbetstagare har inlett sin anställning den 1 maj. Vid kvalifikationsårets slut har anställningen alltså gällt i 11 månader. Arbetstagaren arbetar 60 % till den 17 juni och därefter 100 %. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då $1,57 \text{ månader} * 60 \% (1 \text{ mån. i maj} + 17/30 \text{ dagar i juni}) + 9,43 \text{ mån.} * 100 \% (13/30 \text{ dagar i juni} + 9 \text{ mån. i juli-mars}) / 11 = 94,3 \%$.

Arbetstagarens fulla (100 %) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är $94,3 \% * 2\,500 \text{ €} = 2\,357,50 \text{ €/mån.}$, oberoende av vilken arbetstidsprocent arbetstagaren har när semestern börjar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare. Semesterlönen för semester som tjänats in tidigare betalas enligt mom. 1.

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också månadslönens belopp avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet eller då arbetstagaren av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid. Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen bestäms då enligt mom. 1.

Semesterlönen bestäms enligt mom. 2 när arbetstiden förlängs eller förkortas och lönen därmed ändras. Enbart förändringar i arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön (t.ex. allmänna förhöjningar eller ändring av lönepunkten) eller enbart förändringar i arbetstidsformen (till exempel att allmän arbetstid ändras till byråarbetstid) leder inte till tillämpning av mom. 2.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semester tas ut enligt § 75 mom. 4 under kvalifikationsåret korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 2 ovan, om arbetstagarens arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

mom. 3 Lön för semestertid för arbetstagare som inkallas vid behov

För arbetstagare som betalas lön i form av timlön enligt § 12 mom. 2 punkt 2 (Arbetstagare som inkallas vid behov) i detta kollektivavtal och som tjänar in semester för alla månader som ingår i anställningen beräknas lönen för semestertiden på den lön som i genomsnitt betalats per månad under kvalifikationsåret.

Tillämpningsanvisning

Om alla månader i anställningen inte är fulla kvalifikationsmånader betalas lönen för semestertid som en procentuell ersättning enligt § 80.

mom. 4 Tillägg till semesterlönen

I semesterdagslönen för de arbetstagare i vilkas arbetstid ingår under ordinarie arbetstid utförd söndags-, kvälls- eller nattarbete eller under ordinarie arbetstid i skiftarbete utförda kvälls- eller nattskift, ingår ett tillägg som baserar sig på de penningersättningar som betalats för dessa arbetstider. Semesterlönen höjs då med det procenttal som

man får när man räknar ut hur många procent de penningersättningar som betalats under föregående kvalifikationsår för under ordinarie arbetstid utförd söndags-, kvälls- och nattarbete samt i skiftarbete utförda kvälls- och nattskift, har utgjort av den ordinarie lön som betalats under föregående kvalifikationsår. Förhöjningen utgör högst 35 procent.

Tillägget betalas för hela semestertiden och inte enbart för de dagar som räknas som semesterdagar.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen har börjat mitt under kvalifikationsåret används vid uträkningen arbetstidsersättningarna och den ordinarie lönen för de månader anställningen har pågått under kvalifikationsåret i fråga. Det samma gäller om kvalifikationsåret avbryts på grund av tjänstledighet. Då används de månader då arbetstagaren arbetat.

Exempel 47

- En arbetstagares ordinarie lön under kvalifikationsåret (1.4–31.3) har varit 28 000 euro.
- Ersättningarna för söndags-, kvälls- och nattarbete har uppgått till 1 750 euro.
- Förhöjningsprocenten för dagslönen under semestertiden räknas ut på följande sätt: $1\,750 : 28\,000 \times 100 = 6,25 \%$

Exempel 48

- En arbetstagares anställning har börjat 1.1.
- Förhöjningsprocenten är den andel som arbetstidsersättningarna under perioden 1.1–31.3 utgör av den ordinarie lönen för samma tid.

mom. 5 Semesterlönetillägg i semesterersättningen

Den semesterersättning som ska betalas då anställningen upphör beräknas enligt mom. 4 ovan utgående från de arbetstidsersättningar och den ordinarie lön som betalats under det kvalifikationsår då anställningen upphör.

Tillämpningsanvisning

Rätten att få tillägg till semesterlönen enligt mom. 4 och 5 avgörs enligt situationen vid semesterns början eller när anställningen upphör. Tillägget betalas alltså inte om arbetstagaren vid semesterns början har en sådan uppgift där det i den ordinarie arbetstiden inte ingår sådant arbete som avses ovan. Arbetstagaren har dock, med avvikelse från det som sägs ovan, rätt till tillägget om arbetstagaren på grund av att arbetet är säsongbetonat utför tilläggsberättigande ar-

bete vid någon annan tid än då semestern börjar. Vid uträkning av förhöjningsprocenten beaktas inte här avsedda lönetillägg som eventuellt betalats för tid då arbetstagaren haft semester, tjänstledighet eller andra avbrott i anställningen.

I den ordinarie lönen för kvalifikationsåret ingår även ordinarie lön för sjukledighet och semester. Tillägget betalas för hela semestertiden och inte enbart för de dagar som räknas som semesterdagar.

G SEMESTERERSÄTTNING NÄR ANSTÄLLNINGEN FORTGÅR

§ 80 Semesterersättning när anställningen fortgår

mom. 1 Procentuell semesterlön för dem som arbetar sällan

Om en arbetstagare i enlighet med sitt arbetsavtal arbetar så få dagar under kvalifikationsåret eller en så kort tid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, betalas i semesterlön 9 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregått semesterperioden har fortgått utan avbrott i minst ett år betalas i semesterlön 11,5 procent av den lön som bestäms i enlighet med detta moment.

Tillämpningsanvisning

Arbetsarrangemangen ska grunda sig på ett arbetsavtal. Enbart det faktum att arbetstagaren har arbetat få dagar (t.ex. på grund av sjukledighet eller liknande) eller att anställningen börjat vid en sådan tidpunkt att en månad inte blivit en full kvalifikationsmånad leder inte till tillämpning av detta moment.

Om arbetstagarens anställning under en kalendermånad pågår utan avbrott minst 16 arbetsdagar och arbetstagaren under den tiden arbetar minst 35 timmar eller 14 arbetsdagar, tjänas semesterdagar in enligt § 73 i detta kapitel. För de intjänade semesterdagarna bestäms en semester för vilken betalas semesterersättning enligt detta moment i stället för semesterlön. Semesterpenning betalas endast för intjänade semesterdagar. För månader då inga semesterdagar intjänas betalas inte heller semesterpenning.

Exempel 49

- För en deltidsanställd arbetstagare som arbetar två dagar i veckan, 4 timmar om dagen eller 10 timmar varannan vecka, underskrider arbetstiden 35 timmar eller 14 arbetsdagar under de flesta månader, varvid inga semesterdagar tjänas in för dessa månader.
- Om arbetstagaren tjänar in semester för t.ex. fyra (4) månader om året, bestäms semestern för den tiden och i semesterlön betalas semesterersättning enligt detta moment.
- Arbetstagaren tjänar in semesterpenning för 4 månader.

En arbetstagare som på grund av arbetstidsarrangemanget enligt arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 82 nedan.

mom. 2 Kalkylerade korrigeringar av semesterlönen

Om en i mom. 1 avsedd arbetstagare som arbetar sällan har varit förhindrad att arbeta under kvalifikationsåret på grund av

- 1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraleddighet, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen,
- 2) sjukdom eller olycksfall,
- 3) medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan,
- 4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom, eller
- 5) permittering

läggs till den lön som utgör grunden för semesterlönen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och den lön som betalats för frånvarotiden, men i de fall som avses i punkt 2 och 3 högst för 105 kalenderdagar och i de fall som avses i punkt 5 högst för 42 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

Till arbetstagaren betalas för semestertiden semesterersättning på 9 eller 11,5 procent enligt mom. 1 och vid beräkningen av den beaktas den lön som betalats eller som förfallit till betalning både för ofullständiga och fulla kvalifikationsmånader.

Exempel 50

- En deltidsanställd arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag.
- Under kvalifikationsåret 1.4–31.3 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader.

- För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar arbetstagaren in semester enligt tabell 2 punkt 2 i § 73 mom. 3 ovan, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar.
- I enlighet med mom. 1 ovan betalas för semestertiden en semesterlön på 11,5 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret.
- För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas också semesterpenning.
- Sådan förhöjning för nödarbete eller övertidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut.

mom. 3 Uträkning av lön för frånvarotid

Lönen för frånvarotiden enligt mom. 2 beräknas utgående från arbetstagarens genomsnittliga arbetstid per vecka och utgående från lönen vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar under frånvarotiden beaktas också. Om ingen överenskommelse ingåtts om den genomsnittliga arbetstiden per vecka bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga arbetstiden per vecka under de 12 veckor som föregått frånvaron.

mom. 4 Semesterlön och semesterersättning av olika slag

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har tjänat in semester enligt § 73 i detta kapitel och en del av året omfattats av ledighet enligt § 82 nedan, bestäms lönen och semesterersättningen separat för semestern och ledigheten.

H SEMESTERERSÄTTNING NÄR ANSTÄLLNINGEN UPPHÖR

§ 81 Semesterersättning när anställningen upphör**mom. 1 Semesterersättning för uttagna semesterdagar**

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att få semesterersättning för sådana uttagna semesterdagar som intjänats enligt § 73 ovan. Semesterersättningen räknas ut genom att den ordinarie månadslön som gäller vid tidpunkten för beräkning av semesterersättningen divideras med 20,83 och resultatet multipliceras med antalet uttagna semesterdagar. Utöver semesterersättningen betalas också semesterpenning enligt § 83 nedan. I fråga om de semesterdagar och dagar av sparad ledighet för vilka semesterlönen bestäms enligt § 79 mom. 2 beräknas den nämnda månadslönen på den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semesterersättningen beräknas, utgående från den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 79 mom. 2.

Tillämpningsanvisning

När semesterersättningen räknas ut får man antalet uttagna semesterdagar från rad B i tabell 1–3.

Utöver semesterersättningen betalas semesterpenning enligt § 83 för intjänade fulla kvalifikationsmånader. Ett eventuellt tillägg till semesterlönen läggs också till semesterersättningen. Se § 79 mom. 4 angående arbetstidsersättningarnas inverkan på semesterersättningen.

Semesterersättning betalas också för varje uttagen dag av sparad ledighet. Utöver denna semesterersättning betalas ingen semesterpenning.

Bestämmelsen i sista meningen i mom. 1 i denna paragraf tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare.

Exempel 51

- Arbetstagarens semester bestämdes enligt tabell 1.
- Anställningen hade fortgått under hela det föregående kvalifikationsåret och upphörde 31.8.
- Av det föregående kvalifikationsårets 38 semesterdagar hade arbetstagaren tagit ut 27 semesterdagar innan anställningen upphörde. Eftersom en del av semestern tas ut som semesterersättning används rad B i semestertabell 1, varvid 30 semesterdagar ska ersättas. Eftersom 27 av dessa dagar redan tagits ut återstår 3 dagar som ska ersättas.
- Under det pågående kvalifikationsåret hade arbetstagaren 1.4–31.8 tjänat in semester för fem (5) månader. Eftersom den pågående semestern i sin helhet betalas som semesterersättning, används rad B i tabell 1, varvid 13 dagar ska ersättas. Sammanlagt blir det då 16 (3+13) dagar som ska ersättas.
- Om arbetstagaren i exemplet hade tagit ut t.ex. 32 dagar "gammal" semester innan anställningen upphörde, och det slutliga antalet semesterdagar hade sjunkit till 30, hade de överskridande dagarna inte kunnat återkrävas eller kvittas mot semestern för följande kvalifikationsår, utan det hade också i det fallet blivit 13 dagar att ersätta av den "nya" semestern.

mom. 2 Sammanräkning vid betalning av semesterersättning

Om en arbetstagare under de kalendermånader då anställningen började och upphörde har varit anställd utan avbrott i totalt minst 16 kalenderdagar, under vilka arbetstagaren arbetat minst 35 timmar eller 14 dagar, och arbetstagaren för denna anställning inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms, och för månaden betalas också semesterpenning. Vid beräkning av de 16 dagarna avdras olovlig frånvaro och strejk.

Exempel 52

- En arbetstagares visstidsanställning har börjat 25.7 och upphört 9.4 året därpå.
- Under anställningen har arbetstagaren varken tagit ut semester eller fått semesterersättning.
- Varken den månad då anställningen började (juli) eller den då anställningen upphörde (april) är fulla kvalifikationsmånader som berättigar till semester.
- Under den månad då anställningen började och under den månad då anställningen upphörde har anställningen fortgått i totalt 16 kalenderdagar i vilka sammanlagt ingått minst 35 arbetstimmar (eller minst 14 arbetsdagar).
- Juli och april slås ihop till en full kvalifikationsmånad.

mom. 3 Semesterersättning när anställningen upphör,
procentuell semesterlön

Till en arbetstagare som inte tjänar in semester enligt § 71 i detta kapitel betalas när anställningen upphör i semesterersättning 9 procent, eller om anställningen fortgått minst ett år vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som räknats ut enligt § 80 mom. 1 ovan för den tid för vilken arbetstagaren fram till dess inte har fått semesterersättning.

I RÄTT TILL LEDIGHET OCH SEMESTERERSÄTTNING

§ 82 Intjänning av ledighet

mom. 1 Rätt till ledighet

En arbetstagare som på grund av sitt arbetsavtalsenliga arbetstidsarrangemang inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad enligt § 71 ovan, och därmed inte har semester, har rätt att under anställningsförhållandet enligt önskan få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningsförhållandet.

Tillämpningsanvisning

Rätten till ledighet baserar sig på 8 § i semesterlagen.

mom. 2 Beviljande av ledighet

Arbetstagaren ska innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. När ledigheten beviljas iaktas i tillämpliga delar semesterbestämmelserna i § 75, 76, och 78.

mom. 3 Uträkning av semesterersättning för den som är berättigad till ledighet

Arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått kortare tid än ett år och 11,5 procent om anställningen fortgått minst ett år. Semesterersättningen beräknas på den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden beräknad enligt § 80 mom. 2 ovan och lön som betalats för frånvarotiden.

mom. 4 Betalning av semesterersättning

Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet betalas i samband med ledigheten en semesterersättning enligt mom. 3 vid den tidpunkt som gäller för semesterlönen enligt § 84 mom. 1 nedan. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

mom. 5 Semesterersättning när anställningen upphör till den som är berättigad till ledighet

Till en arbetstagare med begränsad arbetstid enligt denna paragraf betalas vid anställningens upphörande en semesterersättning enligt § 80 mom. 3 ovan.

J SEMESTERPENNING

§ 83 Semesterpenning

mom. 1 Semesterpenningens storlek

Semesterpenningen beräknas utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader som arbetstagaren tjänat in enligt § 73 mom. 3 i detta kapitel. Semesterpenning betalas enligt följande för varje full kvalifikationsmånad:

- 6 procent när semestern bestäms enligt tabell 1
- 5 procent när semestern bestäms enligt tabell 2
- 4 procent när semestern bestäms enligt tabell 3

Semesterpenningen beräknas på den ordinarie månadslönen för den juli månad som följer efter kvalifikationsåret.

Tillämpningsanvisning

En full kvalifikationsmånad är en månad för vilken arbetstagaren enligt § 71 ovan har intjänat semesterdagar. Beräkningsgrunden är arbetstagarens faktiska ordinarie månadslön för juli månad, dvs. som beräkningsgrund används inte en semesterlön som bestäms enligt § 79 mom. 2 i detta kapitel.

Exempel 53

- Om en arbetstagare t.ex. under en del av juli har skött sitt eget arbete, och under en annan del uteslutande något annat arbete, och arbetstagaren därför har fått lön av två slag för juli, beräknas semesterpenningen på den sammanräknade ordinarie lön som betalats för juli för skötseln av vardera uppgiften.
- Om arbetstagarens lön för juli definieras som deltidslön enligt § 15 i detta kollektivavtal, räknas semesterpenningen ut på denna deltidslön.

Exempel 54

- En arbetstagares anställning har börjat 1.8.
- Arbetstagaren har 15 år av anställningstid som arbetsgivaren godkänner för erfarenhetstillägg och tjänar därmed in semester enligt tabell 1.
- Arbetstagaren har 8 fulla kvalifikationsmånader när kvalifikationsåret upphör 31.3.
- Semesterpenningen för kvalifikationsåret är 6 (procent) x 8 (mån.) = 48 procent av den ordinarie månadslönen för juli.

mom. 2 Uträkning av semesterpenning

Om ett oavlönat avbrott i arbetet eller en partiellt avlönad sjukledighet uppkommer i juli, räknas semesterpenningen på den ordinarie månadslön som arbetstagaren skulle ha tjänat om han eller hon hade arbetat hela juli. Om anställningen har upphört före tidpunkten för betalning av juli månads lön, räknas semesterpenningen ut på den ordinarie månadslönen för den fulla kalendermånad som föregått anställningens upphörande eller, om någon sådan månad inte existerar, på den månadslön som arbetstagaren skulle ha tjänat om han eller hon hade varit anställd denna månad.

mom. 3 Förvägrad semesterpenning

Semesterpenning betalas inte för semester eller en del av semestern, om arbetstagaren omedelbart innan semestern eller en del av den börjat eller omedelbart efter det att semestern eller en del av den slutat, på grund av strejk eller av någon annan orsak varit borta från arbetet utan tillstånd eller giltigt skäl. Semesterpenning betalas inte heller i samband med semesterersättning, om en arbetstagare underlåter att iakttä uppsägningstiden eller häver en visstidsanställning utan att det finns en viktig orsak till detta eller om anställningsförhållandet hävs eller arbetsavtalet anses hävt.

Tillämpningsanvisning

Hävning under provotid utgör inte någon grund för att inte betala semesterpenning.

Beloppet av semesterpenning som ska dras av räknas ut med hjälp av formeln

$$\frac{\text{semesterdagar som ingår i semesterdelen}}{\text{semesterns hela längd enligt rad B i tabellen}} \times \text{semesterpenningens totalbelopp}$$

mom. 4 Semesterpenning vid övergång från timavlönad till månadsavlönad

Om en arbetstagare som övergått till att omfattas av detta avtal från att ha omfattats av arbetskollektivavtalet för timavlönade har kvar semester, betalas semesterpenning för den outtagna semesterdelen i samband med lönebetalningen för augusti eller, om övergången sker senare, i samband med den lönebetalning som följer på övergången.

Tillämpningsanvisning

Detta moment gäller enbart sådana timavlönade arbetstagare som övergår från att omfattas av det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) till att som månadsavlönade arbetstagare omfattas av detta kollektivavtal (AVAINTES).

Exempel 55

- En arbetstagare som har rätt till semester på 38 arbetsdagar blir 1.9 månadsavlönad arbetstagare efter att ha varit timavlönad.
- Arbetstagaren har tagit ut 25 arbetsdagar i semester under maj–juni, och har för dessa dagar även fått semesterpenning i samband med semesterlönen.
- Till arbetstagaren ska i samband med lönebetalningen för september betalas semesterpenning för återstoden av semestern (13 arbetsdagar).
- Uträkning: $13 : 38 \times$ hela semesterpenningen
(hela semesterpenningen: 12 månader \times 6 procent av den ordinarie månadslönen för juli).

K BETALNINGSTIDPUNKTER

§ 84 Betalning av semesterlön, semesterpenning och semesterersättning

mom. 1 Betalning av semesterlön

Semesterlönen och lönen för sparad ledighet betalas på ordinarie lönebetalningsdag eller, på arbetstagarens begäran, före semestern.

mom. 2 Betalning av semesterpenning

Semesterpenningen betalas i samband med lönebetalningen för augusti, om man inte lokalt kommer överens om något annat. Se § 123 om lokala avtal.

Om anställningen upphör före tidpunkten för lönebetalning för augusti, betalas semesterpenningen i samband med betalningen av semesterlönen eller semesterersättningen.

mom. 3 Semesterlön och semesterersättning vid dödsfall

Om anställningen upphör på grund av dödsfall betalas semesterpenningen och semesterersättningen till dödsboet.

KAPITEL 5 TJÄNSTLEDIGHET

§ 85 Tjänst-/sjukledighet

mom. 1 Rätt till tjänst-/sjukledighet

En arbetstagare har rätt att få tjänstledighet (sjukledighet), om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada eller olycksfall är förhindrad att sköta sitt arbete.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i 2 kap 11 a § i arbetsavtalslagen och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen. På arbetstagare som arbetar deltid på basis av nämnda avtal tillämpas avtalsbestämmelserna om deltidarbete.

mom. 2 Intyg över arbetsoförmåga

Arbetsoförmåga ska påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsoförmågan kan visas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsoförmåga som varar högst tre dagar eller, enligt beslut av arbetsgivaren, också i fråga om arbetsoförmåga som varar längre än tre dagar, såvida inte den som beviljar sjukledigheten av särskilda skäl anser att det också i dessa fall behövs ett läkarintyg. Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det under-tecknades, är sjukledighetens första dag oavlönad.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg. Arbetstagaren går inte miste om lönen för den första sjukledighetsdagen om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid.

mom. 3 Beviljande av sjukledighet

Sjukledighet beviljas utan särskild ansökan för den tid som anges i läkarintyget eller som klargjorts på något annat sätt i enlighet med mom. 2 ovan.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön uppstår när arbetstagarens arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall är så nedsatt att arbetstagaren inte kan utföra arbete enligt sitt arbetsavtal och det inte finns andra hinder för betalning av sjuklön enligt bestämmelserna längre fram i detta kapitel.

Arbetstagaren ska visa upp en tillräckligt tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga för att få löneförmåner för sjukdomstiden. Arbetsgivaren bedömer arbetstagarens arbetsförmåga utgående från den utredning arbetstagaren visar upp. Om läkaren bara har skrivit ett intyg om deltagande i undersökningar eller ett intyg utan en diagnos som utvisar arbetsförmåga eller en ICD 10-sjukdomsklassifikationskod, har arbetstagaren inte rätt till frånvaro med lön. Om en läkare har skrivit ut ett intyg över arbetsförmågan retroaktivt, bör detta motiveras av läkaren.

I regel beviljas sjukledighet enligt läkarintyget, som arbetsgivaren kan avvika från av grundad anledning. Ett läkarintyg är dock endast ett sakkunnigutlåtande, där läkaren efter undersökningen bedömer arbetstagarens arbetsförmåga. Om det trots läkarintyget visar sig att arbetstagaren inte har varit arbetsförmögen utan t.ex. har utfört liknande arbete under sjukledigheten, har arbetstagaren inte rätt till sjukledighet med lön.

Om ett läkarintyg av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad sända arbetstagaren att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

En arbetstagare är berättigad att få sjukledigt på grund av plötslig tandsjukdom för den arbetstid som behövs för vårdåtgärden, om den plötsliga tandsjukdomen kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift, och arbetstagaren inte kan få vård utom arbetstiden. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård ska visas med ett intyg av tandläkaren.

Se också § 28 mom. 7: Hälsoundersökningar under arbetstid, **på remiss av läkare**

§ 86 Sjuklön

mom. 1 Avlönad sjukledighet

En arbetstagare har under ett kalenderår rätt att för sjukledighetstid få sin ordinarie lön för **högst** 60 kalenderdagar och därefter två tredjedelar ($\frac{2}{3}$) av sin ordinarie lön för **högst** 120 kalenderdagar.

mom. 2 Förutsättningar för sjuklön

För att sjuklön enligt mom. 1 ska betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukledigheten har pågått utan avbrott i **minst** 60 kalenderdagar. Om arbetstagarens anställning före sjukledigheten har varat kortare tid än 60 kalenderdagar, har arbetstagaren rätt att under samma kalenderår få ordinarie lön under sjukledigheten för 14 kalenderdagar, varefter inga löneförmåner betalas.

Tillämpningsanvisning

Varje anställning behandlas separat i fråga om de ovan nämnda karenstiderna. Det faktum att karenstiden uppfylls under sjukledigheten berättigar inte till tillämpning av längre lönebetalningstider på den del av sjukledigheten som infaller efter att karenstiden uppfyllts.

En deltidsarbetande har samma rätt till sjukledighet som en heltidsanställd.

mom. 3 Lönebetalningen upphör, sjukledighet

För sjukledighetstid betalas inte lön efter det att sjukledighet har beviljats sammanhängande i en eller flera perioder för längre tid än 12 månader. Sjukledigheten anses vara sammanhängande om den inte har avbrutits av en minst 30 kalenderdagar lång sammanhängande period av arbete.

Tillämpningsanvisning

Det har ingen betydelse om arbetsförmågan beror på samma sjukdom eller en annan. Sjukledigheten anses vara sammanhängande även om till exempel semester eller en period med rehabiliteringsstöd för viss tid (invalidpension för viss tid) eller ett arbetsförsök som pensionsanstalten bekostar infaller under sjukledigheten, eftersom det då inte är fråga om arbete.

mom. 4 Förhöjning av dagslönen under sjukledighet

Om det i arbetstiden ingår söndagsarbete som utförts på ordinarie arbetstid, höjs dagslönen för sjukledigheten med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 79 mom. 3 ovan och i vilket endast söndagsarbetets andel beaktas.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen har börjat efter 31.3, läggs inte ovan nämnda söndagstillägg till sjuklönen före början av april följande år.

mom. 5 Arbetsförmåga, avsiktighet

Om arbetstagaren med avsikt eller genom grov vårdslöshet har orsakat arbetsförmågan betalas ingen sjuklön.

mom. 6 Förlust av arbetsinkomst vid sjukledighet

Om en arbetstagare har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning

som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar som anges i 20 § i lagen om olycksfallsförsäkring. Sjuklönen betalas dock till fullt belopp om ersättningen grundar sig på en förmån som arbetstagaren frivilligt bekostat eller om arbetstagaren får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukledigheten i fråga.

mom. 7 Smittsamma sjukdomar

Om en arbetstagare med stöd av 16 § 2 mom. eller 17 § i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) har beordrats att utebli från sitt förvärvsarbete eller att hållas isolerad i syfte att förhindra spridning av en smittsam sjukdom, har arbetstagaren rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som i denna paragraf föreskrivs om sjuklön.

§ 87 Personskada som förorsakats av brott

Sjuklön kan utan hinder av § 86 mom. 6 ovan betalas till fullt belopp, om orsaken till arbetsoförmågan är en sådan av brott förorsakad personskada för vilken arbetsgivaren har rätt att med stöd av brottskadlagen (1204/2005) få en ersättning som motsvarar lönen. En förutsättning för att lönen ska betalas är att den målsägande har anmält brottet för polisen, yrkat på åtal eller framställt straffyrkande i ärendet och att denna åtgärd beträffande målsägandebrott inte senare har återkallats. Sjuklönen återkrävs om det på grund av arbetstagarens försummelse inte betalas ersättning till arbetsgivaren enligt ovan nämnda lag.

Tillämpningsanvisning

Om det brott som förorsakat arbetsoförmågan har riktat sig mot arbetstagaren i arbetsuppgifter eller i samband med dessa, t.ex. om en patient, vårdtagare eller klient misshandlar en arbetstagare som sköter personen i fråga, betalas sjuklön enligt § 88. Lagen om ersättning för brottskador av statsmedel tillämpas inte i detta fall, eftersom lagen om olycksfallsförsäkring är primär.

En arbetstagare har rätt att för arbetsoförmåga som förorsakats av brott få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och ersättning enligt lagen om ersättning för brottskador av statsmedel. Därför bör arbetsgivaren söka ersättning hos både Folkpensionsanstalten och Statskontoret (båda ansökningarna kan lämnas in till FPA).

§ 88 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

mom. 1 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom, sjukledighet med lön

Om orsaken till arbetsoförmågan är att arbetstagaren vid utförande av arbetsuppgifter råkat ut för ett sådant olycksfall i arbete som avses i lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om orsaken är en av

olycksfallet förorsakad sjukdom, en yrkessjukdom eller våld som berott på arbetsuppgifter, har arbetstagaren rätt att få sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar och därefter två tredjedelar ($\frac{2}{3}$) av sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar.

- mom. 2 På sjuklön enligt denna paragraf tillämpas bestämmelserna i § 86 mom. 4 och 6 ovan, men inte de förutsättningar som anges i § 86 mom. 2.

Tillämpningsanvisning

Lönen betalas bara en gång p.g.a samma olycksfall (högst 120 kalenderdagar).

Sjukledighet som beviljats på grund av olycksfall i arbete eller yrkesjukdom minskar inte arbetstagarens rätt att med stöd av § 86 få löneförmåner under sjukledighet på grund av annan sjukdom, lyte eller skada.

- mom. 3 Löneförskott vid olycksfall i arbete

Arbetsgivaren kan besluta att lön enligt denna paragraf betalas i förskott innan frågan om ersättning för olycksfall i arbete har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft.

- mom. 4 Kvittningsrätt vid olycksfall i arbete

Om det inte betalas någon ersättning för arbetsoförmågan med stöd av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om ersättningen inte betalas till fullt belopp, bestäms rätten till sjuklön enligt § 86 ovan. Om arbetstagaren då inte har rätt till sjuklön, eller om sjuklönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är arbetstagaren skyldig att återbetala förskottet eller den del som överstiger sjuklönen. Återbetalningen kan verkställas genom lönekvittning enligt arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagare har rätt till lön för varje enskilt olycksfall i arbete och varje enskild yrkessjukdom. Ett kalenderårsskifte inverkar inte på den sjuklön som avses i denna paragraf.

Begreppen olycksfall i arbete och yrkessjukdom definieras i lagen om olycksfallsförsäkring och i yrkessjukdomslagen.

§ 89 Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd

mom. 1 Pensionsfall och rehabiliteringsstöd

En arbetstagare som på grundval av sin anställning har beviljats invalidpension enligt en arbetspensionslag eller rehabiliteringsstöd för viss tid (invalidpension för viss tid), beviljas inte längre avlönad sjukledighet från den tidpunkt då arbetstagarens ovillkorliga rätt till lön för sjukledigheten har upphört. Den ovillkorliga rätten till sjukledighet med lön upphör oberoende av kalenderårsskifte efter det att arbetstagaren på grund av den sjukdom/de sjukdomar som lett till pensionsfallet eller rehabiliteringsstödet har beviljats avlönad sjukledighet för sammanlagt 180 kalenderdagar. Ett kalenderårsskifte innebär inte att arbetstagaren får rätt till full lön.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i detta moment tillämpas när arbetstagaren har fått ett läkarutlåtande B för ansökan om invalidpension eller rehabiliteringsstöd eller när ansökan om invalidpension eller rehabiliteringsstöd har lämnats in. Arbetstagaren ska utan onödigt dröjsmål meddela arbetsgivaren om utlåtandet eller ansökan. Om lönebetalningen har fortsatt efter att arbetstagarens ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet upphört, ska lönen korrigeras i enlighet med denna paragraf och lön som eventuellt betalats till ett för stort belopp återkrävas senast när invalidpensionen beviljats enligt ett lagakraftvunnet beslut.

När en arbetstagare får rehabiliteringsstöd för viss tid är det fråga om oavlönad tjänstledighet och inte sjukledighet, förutsatt att anställningen fortgår. Tid med rehabiliteringsstöd anses inte vara sjukledighetstid när man tillämpar bestämmelsen i § 86 mom. 3 ovan om sammanhängande avlönad sjukledighet under högst 12 månader.

mom. 2 Avlönad sjukledighet upphör

Om arbetstagaren har beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som börjar innan arbetstagarens ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet enligt mom. 1 har upphört, upphör den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet, avvikande från mom. 1, när invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid börjar.

Tillämpningsanvisning

I 117 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) finns bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning på ansökan betalas till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till arbetstagaren. Pensionen eller rehabiliteringspenningen betalas inte till arbetsgivaren för den tid som pensionen ska betalas till sjukförsäkringsfonden och inte heller när arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har fått

ersättning för den lön som betalats. En förutsättning för att pensionen ska betalas till arbetsgivaren är att pensionsanstalten har underrättats om utbetalningen av pensionen minst två veckor före den dag då pensionen ska betalas.

mom. 3 Delinvalidpension

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte när arbetstagaren övergår till delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd för viss tid.

§ 90 Moderskapsledighet

mom. 1 Rätt till moderskapsledighet

En arbetstagare har rätt till moderskapsledighet i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Lön under moderskapsledighet

En arbetstagare har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar de 72 första vardagarna under moderskapsledighet, förutsatt att

- 1) arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 6 månader omedelbart före moderskapsledighetens början och
- 2) moderskapsledigheten har sökts senast 2 månader före den planerade ledigheten och
- 3) arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla.

Tillämpningsanvisning

När anställningen upphör, upphör också alltid rätten till löneförmåner under moderskapsledighet.

mom. 3 Lönepåslag under moderskapsledighet

På lön under moderskapsledighet tillämpas i § 86 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagspåslag).

mom. 4 Helhetsplan för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Arbetsgivaren ska informeras om när, hur länge och i hur många perioder arbetstagaren kommer att vara moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledig (se ArbAvtL 4 kap. 1 §).

§ 91 Moderskaps- och faderskapspenning samt sjukdagpenning

mom. 1 Arbetsgivarens rätt till dagpenning

En arbetsgivare som betalat lön för sjuk-, moderskaps- eller faderskapsledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) som avses i § 86 mom. 7 ovan har rätt att få motsvarande belopp av dag-, moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

Tillämpningsanvisning

Om dag-, moderskaps- eller faderskapspenning av någon orsak har betalats för en tid under vilken arbetstagaren fått löneförmåner, avdras penningens belopp från lönen.

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till en förmån som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller moderskaps- eller faderskapspenning avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen eller lönen under moderskaps- eller faderskapsledighet. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsförmåner som betalas av en annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

mom. 2 Underlåtelse att ansöka om dagpenning

För att få löneförmåner under sjuk-, moderskaps- och faderskapsledighet ska arbetstagaren iaktta gällande lagstiftning och andra bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dag-, moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren till följd av arbetstagarens försummelse går miste om en förmån, ska löneförmånerna enligt § 86, 88, 90 och 92 i detta kapitel minskas med det belopp som motsvarar förlusten.

§ 92 Särskild moderskapsledighet, faderskaps- och föräldraledighet

mom. 1 Rätt till ledighet

En arbetstagare har rätt till särskild moderskapsledighet, faderskaps- och föräldraledighet i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Särskild moderskaps- och föräldraledighet är oavlönade ledigheter. Också faderskapsledighet är oavlönad ledighet med undantag av de 6 första vardagarna, då arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön när förutsättningarna i § 92 mom. 2 uppfylls.

mom. 2 Lön under faderskapsledighet

Vid faderskapsledighet har arbetstagaren rätt att få sin ordinarie lön för de 6 första vardagarna, förutsatt att

- 1) arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 6 månader omedelbart före faderskapsledighetens början och
- 2) faderskapsledigheten har sökts senast 2 månader före den planerade ledigheten. Om arbetstagaren ansöker om faderskapsledighet som är kortare än 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad faderskapsledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten.
- 3) arbetstagaren visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare.

Tillämpningsanvisning

Med faderskapsledighet avses faderskapspenningensperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Faderskapspenning betalas för sammanlagt högst 54 vardagar. Rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år. (9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen).

Rätten till avlönad faderskapsledighet gäller endast ledigheter som börjar efter 1.2.2012. Avlönad faderskapsledighet kan sökas tidigast 1.2.2012, och därför kan en sådan ledighet i praktiken komma ifråga tidigast 1.3.2012 när förutsättningarna enligt avtalet uppfylls i övrigt.

Lön betalas högst för de 6 första vardagarna under ledigheten.

När anställningen upphör, upphör också alltid rätten till löneför-måner under faderskapsledighet.

mom. 3 Lönepåslag under faderskapsledighet

På lön under faderskapsledighet tillämpas § 86 mom. 4 som gäller sjuklönen (söndagspåslag).

§ 93 Vårdledighet

mom. 1 Rätt till vårdledighet

En arbetstagare har rätt till oavlönad vårdledighet för att sköta sitt barn eller sitt adoptivbarn i enlighet med 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om vårdledigheten och dess längd inom utsatt tid i enlighet med 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Abrytande av vårdledighet på grund av ny moderskapsledighet

Om en arbetstagare under sin vårdledighet på nytt blir moderskapsledig enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, har hon rätt att avbryta vårdledigheten för den tid som moderskapsledigheten varar. Såvida de förutsättningar för avlönad moderskapsledighet som anges i § 90 uppfylls beviljas ledigheten med lön för den tid som anges i § 90, med de villkor för betalning och ansökan som anges i § 91.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare avbryter sin vårdledighet på grund av ny graviditet upphör den tidigare beviljade vårdledigheten helt. När moderskapsledigheten för det senare barnet är slut återgår arbetstagaren inte till den avbrutna vårdledigheten.

Arbetstagaren har rätt till avlönad moderskapsledighet på grund av den nya graviditeten. Den nya moderskapsledigheten ska sökas senast två månader före den planerade ledigheten.

§ 94 Partiell vårdledighet

En arbetstagare har rätt till oavlönad partiell vårdledighet i enlighet med 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska göra en framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Anställningsvillkoren, såsom lön och arbetstid, för en arbetstagare som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda.

§ 95 Tillfällig vårdledighet

mom. 1 Tillfällig vårdledighet, rätt till tjänstledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i samma hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller ett eget handikappat barn plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst 4 arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Tillfällig vårdledighet är i första hand avsedd för ordnande av vård för ett barn. Först då det inte finns möjligheter till detta, kan arbetstägaren själv stanna hemma för att sköta barnet. Först måste det utredas om barnet kan skötas på det normala vårdstället eller om någon annan i samma hushåll kan sköta barnet. Avgörande är de faktiska vårdmöjligheterna.

Med ett handikappat barn avses, oberoende av ålder, en person vars vårdbehov är jämförbart med ett barn under 10 år och som på grund av handikappet blir så hjälplös vid ett plötsligt insjuknande att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas framför allt utvecklingsstörda barn men också, beroende på hur gravt handikappet är, rörelsehämmade samt hjärn-, syn- och hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (t.ex. med diabetes, allergi eller astma). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat. Till exempel ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes kan vara handikappat på det sätt som avses i avtalet. Arbetstägaren är skyldig att vid behov genom läkarintyg visa att hans eller hennes över 10-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Tjänstledigheten kan vara högst 4 arbetsdagar, varav lön betalas för högst 3 kalenderdagar i rad. Kortare tjänstledigheter än så används när behov av fyra arbetsdagers ledighet inte kan visas. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård samt sjukdomens art. Om barnets sjukdom pågår längre än 4 arbetsdagar, kan man på ansökan bevilja prövningsbaserad oavlönad tjänstledighet.

mom. 2 Lön under tillfällig vårdledighet

För tillfällig vårdledighetstid betalas ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Om barnet insjuknar mitt under ett arbetsskift, betalas lön för högst de 3 följande kalenderdagarna. En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas sjukhusvård, fullgörande av värnplikt, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av resa eller studier.

Tillämpningsanvisning

Den dag som följer efter dagen då barnet insjuknat är den första här avsedda avlönade dagen, oberoende av om barnet har insjuknat på arbetstägarens lediga dag eller mitt under en arbetsdag. Om barnet

insjuknar mitt under en arbetsdag, betalas i allmänhet lön för denna dag till slutet av arbetsskiftet, och den följande arbetsdagen efter dagen för insjuknandet är den här avsedda första avlönade tjänstledighetsdagen. Avlönad tid är de 3 följande kalender dagarna efter dagen för insjuknandet, oberoende av om de är arbetsdagar eller inte.

Om barnet insjuknar på en arbetsdag, och arbetstagaren denna dag inte alls kommer till arbetet, är denna dag den första avlönade tjänstledighetsdagen.

Med förälder avses också make, maka eller sambo som deltar i vården av sin makes, makas eller sambos barn i samma hushåll.

Med arbete utanför hemmet avses sådant arbete som utförs utanför hemmet och som personen i fråga får sin huvudsakliga utkomst av. Till exempel en privatföretagares make/maka kan få avlönad vårdledighet, om företagaren inte har sin arbetsplats hemma eller i omedelbar närhet av hemmet.

Om den ena av makarna studerar på annan ort, men till exempel på grund av veckoslut eller semester eller av någon annan liknande orsak är hemma när barnet insjuknar, har den andra maken eller maken inte rätt till avlönad vårdledighet.

På motsvarande sätt, om den ena av makarna vid fullgörande av värnplikt eller vapenfri tjänst eller civiltjänst är hemma i de situationer som avses i mom. 2 i denna paragraf på grund av permission eller hemmaboende eller av någon annan liknande orsak, har den andra maken eller maken rätt till tillfällig vårdledighet endast till den del som hans eller hennes arbetstid och den tid som krävs för fullgörandet av ovan nämnda tjänst överlappar varandra. Om ingen annan kan ta hand om barnet och t.ex. makarnas arbetsskift med eventuella restider delvis överlappar varandra, blir det fråga om en här avsedd avlönad tjänstledighet. Det samma gäller om den ena av makarna är förhindrad att sköta barnet på grund av till exempel arbetsresa eller sjukhusvistelse.

Exempel 56

- En arbetstagares barn har plötsligt insjuknat natten mot fredag och arbetstagaren stannar på fredagen hemma för att sköta barnet. Lördag och söndag är ordinarie lediga dagar för arbetstagaren.
- Lön betalas högst för tre på varandra följande kalenderdagar, dvs. fredag, lördag och söndag.
- Arbetstagaren har rätt till ledighet för högst 4 på varandra följande arbetsdagar för att ordna vård för eller sköta barnet, dvs. fredag, måndag, tisdag och onsdag, varav måndag, tisdag och onsdag är oavlönade.

Exempel 57

- En arbetstagares arbetsskift (nattskift) börjar kl. 23.00 och slutar kl. 7.00. Makens arbetstid börjar klockan 8.00 och slutar kl. 16.15.
- Arbetstagaren har inte rätt till tillfällig vårdledighet, eftersom maken kan ta hand om barnet under nattskiftet.

mom. 3 Meddelande om tillfällig vårdledighet

Arbetsgivaren ska omedelbart underrättas om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till den. Vid behov ska det klargöras att den andra föräldern inte utnyttjar rätten till tillfällig vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Med tillförlitlig utredning över ett barns plötsliga insjuknande avses till exempel ett intyg av en hälsovårdare eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

§ 96 Frånvaro av familjeskäl

mom. 1 Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till oavlönad tillfällig frånvaro från arbetet på grund av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Frånvaro för vård av familjemedlem

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående i enlighet med 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen.

§ 97 Tjänstledighet enligt lagen om studieledighet

Vid tillämpning av lagen om studieledighet

- 1) anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,
- 2) anses arbetsförmåga på grund av förlossning börja vid nedkomsten och upphöra sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om studieledighet finns i lagen (273/1979) och förordningen (864/1979) om studieledighet.

§ 98 Kompletterande utbildning

Arbetsgivaren kan bestämma att en arbetstagare ska delta i utbildning eller också kan arbetsgivaren bevilja tjänstledighet på arbetstagarens ansökan. Om arbetstagaren ålagts att delta i utbildningen står arbetsgivaren för utbildningskostnaderna samt för färdkostnader och dagtraktamenten enligt bilaga 2 (ersättning för resekostnader). Om arbetstagaren på ansökan har beviljats tjänstledighet för utbildningen beslutar arbetsgivaren samtidigt om tjänstledigheten är avlönad eller oavlönad och om arbetsgivaren deltar i utbildnings- och resekostnaderna.

Tillämpningsanvisning

Angående inräknande av utbildning i arbetstiden, se § 28 mom. 4.

§ 99 Avlönade tjänstledigheter

mom. 1 Tjänstledighet för repetitionsövningar i reserven

Till den som kallats till repetitionsövningar i reserven eller, med stöd av 53 § i lagen om räddningsväsendet (561/1999), till befolkningsskyddsutbildning betalas för den tid som åtgår till repetitionsövningarna eller befolkningsskyddsutbildningen den ordinarie lönen minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning. De som deltar i andra övningar beviljas ledighet utan lön enligt arbetsgivarens prövning.

mom. 2 Tjänstledighet vid jubileer och bemerkelsedagar

Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: egen 50- eller 60-årsdag, egen vigselfdag samt begravningsdag eller gravsättning av urna för maken/makan, en förälder, makens/makans förälder eller ett barn, en bror eller en syster och uppådsdag i enlighet med värnpliktslagen.

Tillämpningsanvisning

Med make/maka likställs här även sambo och partner i ett registrerat parförhållande. Registrering av parförhållande likställs med vigselfdag.

mom. 3 Tjänstledighet, prövningsbaserad

Arbetsgivaren kan bevilja prövningsbaserad tjänstledighet på arbetstagarens begäran. I fråga om tjänstledighet som beviljats av någon annan orsak än de som anges i detta kapitel är det arbetsgivaren som avgör om och i vilken omfattning lön ska betalas för ledigheten. Detsamma gäller frånvaro av någon annan giltig orsak när tjänstledighet inte har beviljats.

Tillämpningsanvisning

Med prövningsbaserad tjänstledighet avses sådan tjänstledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser, t.ex. tjänstledighet på grund av sjukdom, olycksfall, graviditet eller förlossning.

Vid övervägande av om prövningsbaserad tjänstledighet ska beviljas bör man beakta ändamålsenlighetssynpunkter, såsom möjligheten att få arbetsuppgifterna skötta under denna tid.

mom. 4 Deltagande i beslutande organ

För medlemsorganisationerna rekommenderas att arbetstagare som är medlemmar i de undertecknande organisationernas högsta beslutande organ beviljas möjlighet att delta i organens möten utan att få avdrag från lönen för ordinarie arbetstid, förutsatt att mötena behandlar kollektivavtalsärenden och det med tanke på medlemsorganisationens verksamhet är möjligt att vara frånvarande från arbetet.

Tillämpningsanvisning

De undertecknande organisationernas beslutande organ som avses i detta moment är:

- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf / kongressen, styrelsen
- Undervisningssektorns fackorganisation OAJ rf / fullmäktige, styrelsen
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf / representantskapet, styrelsen
- Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY rf / förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen
- Hälso- och socialvårdens förhandlingsorganisation TSN rf / representantskapet, styrelsen
- Teknik och hälsa FKT rf / representantmötet, styrelsen

§ 100 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet för andra ändamål än de som anges ovan i detta kapitel beviljas av arbetsgivaren enligt prövning.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna anser det i allmänhet inte vara ändamålsenligt att en tjänstledighet som omfattar samtliga arbetsdagar i en vecka beviljas endast för arbetsdagarna. Det är rimligt att inkludera en ledig dag i en tjänstledighet som omfattar över hälften av veckans arbetstid. Tjänstledighet kan dock inte beviljas för längre tid än vad arbetstagen anhållit om. Om ansökan i ett sådant fall måste avslås, bör ar-

betsgivaren upplysa arbetstagaren om att tjänstledighet kan beviljas om arbetstagaren ansöker om ledighet för hela veckan.

Det finns skäl för arbetsgivaren att omfatta en så enhetlig praxis som möjligt i fråga om beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet.

Exempel 58

- En arbetstagare har anhållit om prövningsbaserad oavlönad tjänstledighet för ett privat ärende från måndag till fredag.
- Arbetsgivaren returnerar ansökan och meddelar att oavlönad tjänstledighet kan beviljas om arbetstagaren anhåller om ledighet från måndag till söndag.

Exempel 59

- En anställd med periodarbetstid har anhållit om prövningsbaserad oavlönad tjänstledighet från tisdag till lördag.
- Eftersom de återstående dagarna i kalenderveckan inte är arbetsdagar enligt tabellen för avbruten period, returnerar arbetsgivaren ansökan och meddelar att oavlönad tjänstledighet kan beviljas om arbetstagaren anhåller om ledighet från måndag till söndag.

Exempel 60

- En arbetstagare har anhållit om prövningsbaserad oavlönad tjänstledighet från torsdag till fredag.
- Arbetsgivaren beviljar ledigheten utan lön enligt ansökan.

KAPITEL 6 FÖRTROENDEMÄN

§ 101 Förtroendemannasystemet, allmänt

mom. 1 Förtroendemannaverksamhet, tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på förtroendemannaverksamheten i de organisationer som har undertecknat detta kollektivavtal.

mom. 2 Förtroendemannasystemets syfte

Syftet med förtroendemannasystemet är att främja iakttagandet av kollektivavtalen, att ändamålsenligt, rättvist och snabbt lösa meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt att bevara arbetsfreden.

§ 102 Förtroendeman

mom. 1 Huvdförtroendeman och förtroendeman

Med huvdförtroendeman och förtroendeman avses en sådan arbetstagare som en organisation vilken undertecknat detta kollektivavtal eller dess registrerade underförening har utsett till sin representant för att sköta de uppgifter som avses i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

I § 103 finns bestämmelser om val av gemensam förtroendeman för flera undertecknarorganisationer och i § 104 om hur valet meddelas.

I lagen om samarbete inom företag (334/2007) finns bestämmelser om förtroendemannens ställning som företrädare för personalgrupper i de medlemsorganisationer och ärenden som omfattas av samarbetslagen.

mom. 2 Huvdförtroendeman och förtroendemannens ersättare

Vad som i detta avtal sägs om förtroendeman gäller även huvdförtroendeman, om inte något annat anges särskilt, samt huvdförtroendemannens och förtroendemannens ersättare när dessa enligt ett meddelande till arbetsgivaren sköter förtroendemannauppdraget.

mom. 3 Krav på förtroendemannen

En förtroendeman bör vara insatt i förhållandena på arbetsplatsen.

§ 103 Rätt att välja förtroendeman

mom. 1 Minimantalet representerade arbetstagare

En organisation som undertecknat detta kollektivavtal har rätt att tillsätta en förtroendeman om det hos arbetsgivaren finns minst 5 arbetstagare som är medlemmar i denna undertecknarorganisation eller i någon av dess registrerade underföreningar. Arbetstagare som hör till undertecknarorganisationer som inte tillsatt någon förtroendeman kan välja en gemensam förtroendeman om antalet arbetstagare som hör till dessa fackorganisationer är minst 5.

Tillämpningsanvisning

En gemensam förtroendeman representerar de arbetstagare som hör till de undertecknarorganisationer som utsett förtroendemannen eller till deras registrerade underföreningar.

mom. 2 Förtroendemannens anställningsförhållande

Förtroendemannen ska vara anställd hos arbetsgivaren på förtroendemannens arbetsplats.

mom. 3 Antalet förtroendemen

Om en i mom. 1 avsedd fackorganisation med rätt att välja förtroendeman föreslår val av fler än en förtroendeman ska organisationen avtala med arbetsgivaren om antalet förtroendemen i enlighet med § 123 nedan. Om inget enhälligt förhandlingsresultat om antalet förtroendemen uppnås, kan ärendet hänskjutas till Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening och respektive undertecknarorganisation för förhandlingar och beslut.

§ 104 Val av förtroendeman

mom. 1 Förtroendemannaval

Förtroendemannaval kan förrättas under arbetstid och på arbetsplatsen enligt lokal överenskommelse.

mom. 2 Meddelande om val av förtroendeman

Arbetsgivaren ska ges ett skriftligt meddelande om vilka förtroendemen som valts.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren ska också ges ett skriftligt meddelande om valet av en gemensam förtroendeman. Den undertecknarorganisation eller registrerade underförening inom vilken den valda förtroendemannen har

organiserat sig ger förtroendemannen en skriftlig fullmakt. Av fullmakten ska framgå alla de undertecknarorganisationer vars medlemmar förtroendemannen representerar.

§ 105 Förtroendemannens rättigheter och skyldigheter

Förtroendemannens rättigheter börjar efter att arbetsgivaren har fått ett ovan avsett meddelande, och mandattiden slutar när arbetsgivaren meddelats att en ny förtroendeman valts. Förtroendemannen representerar den organisation som utsett honom eller henne.

§ 106 Förtroendemannens och huvudförtroendemannens uppgifter

mom. 1 Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens uppgifter är att genom övervakning av att kollektivavtalen tillämpas och att arbetsfreden består se till att syftet med förtroendemannasystemet uppnås, samt att mellan parterna förmedla information och meddelanden som anknyter till förtroendemannaverksamheten.

mom. 2 Fördelningen av uppgifter mellan huvudförtroendeman och förtroendeman

Om i medlemsorganisationen har valts både en förtroendeman och en huvudförtroendeman avtalas om deras uppgiftsfördelning och tid-sanvändning i samband med de förhandlingar som avses i § 103 ovan i enlighet med § 123 i detta kapitel. Vad som sägs ovan och nedan om förtroendemannen gäller även huvudförtroendemannen om en sådan valts separat.

§ 107 Förtroendemannens rätt att få och skyldighet att ge uppgifter

mom. 1 Förtroendemannens rätt att få uppgifter

En förtroendeman har rätt att få statistiska uppgifter om antalet arbetstagare, deras genomsnittliga inkomstnivå och inkomstnivåutvecklingen, om utredningar som gäller detta görs för arbetsgivarens bruk.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de arbetstagare som förtroendemannen representerar:

- efternamn och förnamn
- tidpunkten då nyanställda och uppsagda arbetstagare har tillträtt sin anställning
- uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- den verksamhetsenhet där arbetstagaren arbetar.

Uppgifterna ges om de arbetstagare vars medlemskap i en organisation som förtroendemannen representerar är bekant för arbetsgivaren genom inkasseringen av medlemsavgift eller genom arbetstagarens befullmäktigande.

Uppgifter som gäller lön ges till förtroendemannen eller personalrepresentanten i enlighet med lönekapitlet i detta kollektivavtal.

Förtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

mom. 2 Arbetsavtal

En förtroendeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till den organisation förtroendemannen representerar.

mom. 3 Skyldighet att ge uppgifter

Om det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarheter om lönen eller någon annan anställningsfråga för en arbetstagare som förtroendemannen representerar, är förtroendemannen och arbetsgivaren skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

§ 108 Förtroendemannens ställning

mom. 1 Förtroendemannens skyldigheter

En förtroendeman är skyldig att iaktta de bestämmelser som gäller förtroendemannens arbetsavtalsförhållande samt de övriga förpliktelser som följer av anställningen.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman får inte på grund av sitt förtroendemannauppdrag grundlöst försättas i en annan position än de övriga arbetstagarna.

mom. 2 Förtroendemannens anställningsskydd

Anställningsskyddet för förtroendemän regleras i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannens uppsägningsskydd vid överlåtelse av rörelse följer bestämmelserna om förtroendeombud i 13 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

§ 109 Förtroendemannens tidsanvändning

Förtroendemannans uppgifter ska i första hand skötas vid sidan av förtroendemannans egna arbetsuppgifter.

I de fall då antalet uppgifter förutsätter det och förtroendemannan inte kan sköta sitt förtroendemannansuppdrag i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna, beviljas tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse från arbetsuppgifterna. Överenskommelse om förtroendemannans tidsanvändning ingås vid behov genom ett lokalt avtal enligt § 123 i detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

När den regelbundna arbetsbefrielsen avgörs beaktas antalet anställda som förtroendemannan representerar, enhetens storlek, verksamhetens omfattning och karaktär, hur många yrkesgrupper förtroendemannan representerar, vilka löne- och arbetstidssystem som tillämpas, antalet arbetsställen och deras läge samt förtroendemannans arbetsförhållanden.

§ 110 Utrymme för förtroendemannan

Till förtroendemannans förfogande ställs, med beaktande av verksamhetens omfattning och förtroendemannansuppgifternas mängd och art, ett lämpligt ställe där förtroendemannan kan förvara handlingar och kontorsmateriel för skötseln av förtroendemannansuppgifterna. Dessutom ska förtroendemannan anvisas en plats för de diskussioner som är nödvändiga för förtroendemannansuppdraget.

Tillämpningsanvisning

För skötseln av förtroendemannansuppgifterna ska förtroendemannan ges tillgång till arbetsplatsens ordinarie kontors- och annan utrustning. Till denna utrustning räknas också datorer med program och internetförbindelser (e-post) som allmänt används på arbetsplatsen. Vid bedömningen av vad som, hör till den ordinarie utrustningen beaktas organisationens storlek, hur omfattande uppgifter förtroendemannan har, vad som behövs för uppgifterna och hur mycket tid de tar. De praktiska arrangemangen avtalas lokalt inom organisationen.

§ 111 Ersättning för förlorade inkomster

Arbetsgivaren ersätter de inkomster som huvudförtroendemannan eller förtroendemannan går miste om för att han eller hon under arbetstid deltar i förhandlingar med representanter för arbetsgivaren eller fullgör uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.

§ 112 Förtroendemannans ersättning

mom. 1 Förtroendemannans ersättnings storlek

Till huvudförtroendemannen eller (om en sådan inte utnämnts) till en annan förtroendeman i motsvarande ställning betalas en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannans arbete enligt följande:

Antal representerade personer	Ersättning (€/mån.)
5–79	64,00
80–159	80,00
160–249	95,00
250–339	125,00
340–	163,00

Tillämpningsanvisning

Förtroendemannans ersättning betalas utom vid meddelat sjukdomsfall till bara en förtroendeman för undertecknarorganisationen åt gången. Om en huvudförtroendeman valts betalas ersättningen till huvudförtroendemannen.

mom. 2 Ersättning till förtroendemannens ersättare

Ersättning betalas också till förtroendemannens ersättare när ersättaren enligt meddelande till chefen sköter förtroendemannans uppdrag i minst två veckor.

Tillämpningsanvisning

Ersättningen betalas fr.o.m. att arbetsgivaren har fått ett skriftligt meddelande om att ersättaren börjar sköta förtroendemannans uppgifter.

mom. 3 Lokalt avtal om förtroendemannans ersättning

Förtroendemannans ersättning kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroendeman i stället för till huvudförtroendemannen.

§ 113 Förtroendemanna utbildning

mom. 1 Utbildningens syfte

En organisation som undertecknat avtalet kan ge en förtroendeman sådan utbildning som är ägnad att öka kompetensen för förtroendemannauppdraget.

mom. 2 Facklig utbildning

En huvudförtroendeman eller förtroendeman i motsvarande ställning beviljas avlönad tjänstledighet för att delta i godkänd facklig utbildning, om förtroendemannen anses behöva utbildningen och om deltagandet är möjligt med tanke på arbetssituationen vid enheten.

Tillämpningsanvisning

Man kan förfara på motsvarande sätt när ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen deltar i godkänd facklig utbildning.

Med godkänd facklig utbildning avses kurser som Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening godkänt på förslag av de undertecknande organisationerna enligt villkoren i § 114 i detta kapitel. Det är också att rekommendera att en huvudförtroendeman eller förtroendeman i motsvarande ställning som beviljas avlönad tjänstledighet för deltagande i godkänd facklig utbildning också får en måltidsersättning på 23,90 euro för kursdagarna.

§ 114 Godkännande av förtroendemanna utbildning

mom. 1 Förtroendemanna utbildningens innehåll

Utbildning kan godkännas som förtroendemanna utbildning om den behandlar det kollektivavtalssystem eller det förtroendemannasystem som Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening tillämpar eller om utbildningen gäller innehållet i kollektivavtalet eller andra gällande anställningsvillkor för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening.

mom. 2 Arbetsgivarföreningens rätt att delta i förtroendemanna utbildning

Representanterna för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening har rätt att delta i förtroendemanna utbildning och även yttra sig där.

mom. 3 Deltagarintyg från förtroendemanna utbildningen

Kursarrangören ska ge den som deltagit i utbildningen ett intyg där kursens innehåll och längd bör framgå.

KAPITEL 7 PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 115 Permittering av arbetstagare

Permittering av arbetstagare regleras i kap. 5 i arbetsavtalslagen.

§ 116 Arbetsavtalets upphörande

mom. 1 Arbetsavtalets upphörande och förfarande vid upphävande av arbetsavtal

Arbetsavtalets upphörande och förfarandet vid upphävande av arbetsavtal regleras i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Beslut om invalidpension

En anställning upphör utan uppsägning och uppsägningstid när den behöriga pensionsanstalten har beslutat bevilja arbetstagaren full invalidpension som gäller tillsvidare. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens ovillkorliga rätt till sjuklön enligt § 86, 88 eller 89 i kapitlet om tjänstledighet har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfåendet.

Tillämpningsanvisning

Detta moment gäller inte sjukpension (invalidpension), partiell sjukpension (delinvalidpension), partiellt rehabiliteringsstöd för viss tid eller rehabiliteringsstöd för viss tid (sjukpension för viss tid) som beviljas av FPA. Vid dessa fortsätter arbetstagarens anställning, men arbetstagaren har inte sjukledighet som avses i kollektivavtalet utan tjänstledighet. Rehabiliteringsstödet kan beviljas antingen som full rehabiliteringspenning eller som partiell rehabiliteringspenning vid sidan av förvärvsarbete på deltid.

mom. 3 Avgångsålder

Enligt 6 kap. 1 a § i arbetsavtalslagen upphör en arbetstagares anställning utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad då arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om att förlänga anställningsförhållandet.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare vill avsluta sitt anställningsförhållande innan avgångsåldern uppnås, ska arbetsavtalet sägas upp enligt normalt uppsägningsförfarande och med normal uppsägningstid. Uppsägningstiden bestäms enligt den tid som anställningen fortgått utan avbrott. Uppsägningstiderna anges i 6 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. För de arbetstagare som vill gå i pension före 68 års ålder rekommenderar avtalsparterna att ett meddelande om detta ges till arbetsgivaren senast 3 månader före den önskade pensioneringen.

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

A LÖSNING AV MENINGSSKILJAKTIGHETER SOM GÄLLER TOLKNINGEN ELLER TILLÄMPNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALET

§ 117 Direkta överläggningar

mom. 1 Förhandlingar på arbetsplatsen

Om det uppstår meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av förpliktande bestämmelser i kollektivavtalet ska en representant för den lokala arbetsgivaren tillsammans med arbetstagararen eller arbetstagararens förtroendemann försöka klara upp meningsskiljaktigheterna genom direkta överläggningar (arbetsplatsförhandlingar).

mom. 2 Fortsatt behandling av meningsskiljaktigheten

Om frågan inte kan klaras upp enligt mom. 1 kan den hänskjutas till förhandlingar som förs i den ordning som anges i § 118–120.

mom. 3 Protokoll över arbetsplatsförhandlingar

Vid de arbetsplatsförhandlingar som avses i mom. 1 och som förs mellan en medlemsorganisation i Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening och förtroendemannen ska protokoll föras, om detta krävs. Av protokollet ska framgå åtminstone förhandlingsparterna, tiden och platsen för förhandlingarna, tvistfrågorna och förhandlingsresultatet.

§ 118 Lokala förhandlingar

mom. 1 Parter

Förhandlingar som hänskjutits med stöd av § 117 mom. 2 förs mellan medlemsorganisationen och den undertecknarorganisation som är avtalspart eller representanten för en registrerad underförening till denna (lokala förhandlingar).

Tillämpningsanvisning

Förhandlingarna förs mellan arbetsgivarens representant/representanter och en representant/representanter som fått fullmakt av undertecknarorganisationen eller dess underförening. Förtroendemannen representerar sin organisation utan särskild fullmakt. Om någon annan än förtroendemannen representerar en organisation vid lokala förhandlingar ska den personen kunna visa att han eller hon fått fullmakt att representera organisationen.

mom. 2 Inledande av lokala förhandlingar och förhandlingskravets innehåll

De lokala förhandlingarna ska inledas inom 2 veckor från det att motparten har delgetts ett skriftligt yrkande där de frågor som blir föremål för förhandlingarna har angetts, om inte parterna avtalar om en längre tid.

§ 119 Centrala förhandlingar**mom. 1 Parter vid centrala förhandlingar**

Om man inte uppnår enighet i de lokala förhandlingarna, kan en avtalspart hänskjuta frågan till centrala förhandlingar mellan Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening och den undertecknarorganisation som är avtalspart.

mom. 2 Tidsfrist för inledande av centrala förhandlingar

Yrkandet på centrala förhandlingar ska i mån av möjlighet framställas inom 3 månader från att de lokala förhandlingarna avslutades.

mom. 3 Inledande av centrala förhandlingar och förhandlingskravets innehåll

De centrala förhandlingarna ska inledas inom 3 veckor sedan motparten har delgetts ett skriftligt yrkande där de frågor som blir föremål för förhandlingarna har angetts, om inte parterna avtalar om en längre tid.

mom. 4 Centrala förhandlingar i särskilda fall

Beroende på tvistens principiella natur eller av andra särskilda skäl kan en avtalspart hänskjuta meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av avtalet direkt till centrala förhandlingar.

§ 120 Avslutande av förhandlingar, protokoll**mom. 1 Förhandlingarna avslutas**

Förhandlingarna anses avslutade den dag då förhandlingsparterna gemensamt har konstaterat detta, eller när en av förhandlingsparterna skriftligt har meddelat att den för egen del anser förhandlingarna vara avslutade.

mom. 2 Protokoll över lokala och centrala förhandlingar

Vid lokala och centrala förhandlingar ska det föras protokoll, som ska justeras på det sätt som förhandlingsparterna kommer överens om. Av protokollet eller bilagorna ska framgå vad förhandlingarna gäller,

parternas ståndpunkter med motiveringar och de fakta och handlingar som man vill åberopa.

§ 121 Preskription av talerätt

Rätten att väcka talan om en fordran som grundar sig på detta kollektivavtal preskriberas i enlighet med 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.

§ 122 Väckande av talan i arbetsdomstolen

mom. 1 Krav på centrala förhandlingar

Talan i arbetsdomstolen får inte väckas förrän centrala förhandlingar enligt detta avtal har förts.

B LOKALA AVTAL

§ 123 Lokala avtal

mom. 1 Rätt att ingå avtal

Lokalt kan man avtala om avvikelser från bestämmelserna i detta kollektivavtal om det finns en på ekonomiska, produktionsmässiga eller andra lokala särförhållanden grundad anledning, såvida inte möjligheten att ingå lokala avtal särskilt har begränsats i detta kollektivavtal. Avtalet ska ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning

Genom ett lokalt avtal kan man komma överens om frågor som gäller hela personalen i en medlemsorganisation, några enheter eller personalgrupper eller en enskild arbetstagare.

De allmänna bestämmelserna om lokala avtal tillämpas inte i de fall för vilka det finns särskilda bestämmelser om lokala avtal i detta kollektivavtal. Sådana särskilda bestämmelser ingår i bl.a. § 43 i detta kollektivavtal. Se även § 3 ovan.

mom. 2 Ovillkorliga avtalsbestämmelser

Genom ett lokalt avtal kan man dock inte avvika från sådana bestämmelser i kollektivavtalet som gäller den ordinarie arbetstidens längd, semesterns längd eller sjukledighets- eller moderskapsledighetsförmåner. Genom ett lokalt avtal får man inte heller, med undantag av praktikanter, avtala om att en arbetstagares lön skulle bli lägre än den lägsta grundlönen i löneskalan enligt kollektivavtalets lönesättning.

mom. 3 Avtalsparter

I det fall som avses i mom. 1 förs förhandlingar och avtalas skriftligt om frågan mellan medlemsorganisationen och de organisationer som undertecknat detta kollektivavtal eller deras registrerade underföreningar vilkas medlemmar frågan berör. Om det uppkommer oklarhet om en underförenings befogenheter att ingå ett lokalt kollektivavtal, kan denna avkrävas en uttrycklig fullmakt som utfärdats av en undertecknarorganisation. En gemensam förtroendeman enligt § 103 har inte rätt att ingå lokalt avtal enligt denna paragraf utan särskild fullmakt av de undertecknarorganisationer vars arbetstagare förtroendemannen företräder.

Tillämpningsanvisning

Förtroendemannen ska alltid ha en fullmakt som utfärdats av en organisation som undertecknat detta kollektivavtal eller dess registrerade underförening och som ger rätt att ingå ett lokalt avtal.

mom. 4 Uppsägning av avtalet

Ett lokalt avtal kan när som helst sägas upp att upphöra 3 månader efter delgivningen av uppsägningen, varefter bestämmelserna i kollektivavtalet ska iakttas.

mom. 5 Avtalets rättsverkningar

Ett lokalt avtal har samma rättsverkan som ett kollektivavtal, om inte något annat föranleds av mom. 4 ovan.

BILAGA 1 LÖNEGRUPPER FÖR MÅNADSAVLÖNADE ARBETSTAGARE

§ 1 Tillämpning av lönegrupperna

Lönegrupperingen i denna bilaga tillämpas vid fastställande av de individuella grundlönerna för den månadsavlönade personalen vid en medlemsorganisation i Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening, om inte något annat avtalats i kollektivavtalet för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening.

Yrkesbeteckningar och uppgifter

En lönegrupp kan innehålla flera olika beteckningar och uppgifter. Alla uppgifter och beteckningar som förekommer i medlemsorganisationerna finns dock inte med i lönegrupperna.

Rätt lönegrupp hittar man i allmänhet genom att jämföra arbetstagarens beteckning och/eller arbetsuppgifter med de kriterier som beskriver lönegruppen. Samma beteckning kan förekomma i flera lönegrupper. Då ska den grupp väljas där nivån motsvarar arbetstagarens uppgifter.

Anställda utanför lönesättningen

Om man inte heller genom jämförelse hittar en lämplig lönegrupp står uppgiften utanför lönesättningen, och då tillämpas § 13 mom. 2 vid bestämningen av arbetstagarens grundlön.

Kollektivavtalet tillämpas inte på medlemsorganisationernas ledning och inte heller på anställda i motsvarande ställning som representerar arbetsgivaren. Dessa personer står utanför lönesättningen och deras löner bestäms genom direktörsavtal eller arbetsavtal.

Grundlönenivå

I lönesättningen anges endast en minimigrundlön i varje lönegrupp (se § 13 mom. 1), dvs. den minsta lön som ska betalas till en arbetstagare med grundläggande arbetsuppgifter, yrkesskicklighet och arbetsresultat. För lönegrupperna anges inte någon övre gräns. Minimigrundlönen för följande lönegrupp i lönesättningen utgör ingen övre gräns utan kan överskridas, och arbetstagarens grundlönenivå bestäms utgående från en värdering enligt lönesystemet.

Avdrag för avsaknad av kompetens

Absoluta kompetenskrav som påverkar lönen finns bara i vissa av lönegrupperna, främst i de grupper där behörigheten har fastställts i lag eller förordning eller om uppgifternas svårighetsgrad allmänt kräver en viss utbildningsnivå. Endast för dem som hör till dessa grupper kan man vidta den sänkning av grundlönen som anges i § 14 på grund av avsaknad av utbildning eller kompetens som krävs.

Om det i samband med lönegruppen endast anges att det för uppgiften i allmänhet krävs en viss examen är avsikten endast att ange nivån för uppgiften. Detta är inte ett uttryckligt krav för att lönegruppen ska kunna tillämpas och ger därför inte heller anledning till sänkning av grundlönen.

Vid avdrag för avsaknad av kompetens följs en enhetlig praxis i fall som är jämförbara.

§ 2 Minimilön

mom. 1 Minimigrundlön

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimigrundlönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 538,61 euro fr.o.m. 1.8.2014 och 1 542,92 fr.o.m. 1.8.2015 .

Minimigrundlönen tillämpas på praktikanter, personer i därmed jämförbar ställning och sommararbetare när anställningen varat i tre månader. I anställningsförhållanden som är kortare än tre månader avtalas lönen genom arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning

Med praktikanter och personer i därmed jämförbar ställning avses personer som under ledning av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant utför praktiskt arbete i arbetsavtalsförhållande med sikte på att inhämta sådana kunskaper, färdigheter och erfarenheter som behövs i vissa uppgifter.

Som arbetspraktikant betraktas bl.a. en person som inte har yrkesutbildning inom området i fråga och inte heller tidigare arbetserfarenhet, och som till exempel utför arbeten som det går relativt lätt och snabbt att lära sig, för det mesta tillsammans med andra arbetstagare.

mom. 2 Minimigrundlön för sommararbetare

Minimigrundlönen för en sommararbetare är 50 procent av den minimigrundlön som betalas för arbetet enligt kollektivavtalet. Med sommararbetare avses skolelever, studerande eller andra unga utan yrkesexamen eller yrkeskunskap inom området, vilka anställts som sommararbetare för viss tid under semesterperioden 2.5–30.9.

Tillämpningsanvisning

Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som inom sitt eget yrkesområde anställs som vikarie för en arbetstagare.

§ 3 Sysselsättningsverksamhet

mom. 1 Lön för sysselsättningsverksamhet

Lönen för en arbetstagare i sysselsättningsverksamhet bestäms enligt lönekapitlet i detta avtal så att grundlönen är lägre i samma mån som arbetsförmågan är nedsatt, såvida man inte genom arbetsavtalet kommit överens om någon annan lönegrund med arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om sysselsättningsfrämjande verksamhet för handikappade och funktionshindrade finns i 27 d § 3 mom. i socialvårdslagen (68/2002). Denna bestämmelse tillämpas bl.a. på arbetscentraler och liknande arbetslivsförberedande centraler som ordnar verksamhet för att hjälpa handikappade, personer med nedsatt arbetsförmåga och långtidsarbetslösa att komma in på den öppna arbetsmarknaden.

mom. 2 Anställningens upphörande i sysselsättningsverksamhet

Utöver vad som i övrigt föreskrivs i lagstiftning och andra bestämmelser kan arbetsgivaren säga upp en arbetstagare på den grund som anges i 27 d § 5 mom. i socialvårdslagen.

mom. 3 Sjuklön i sysselsättningsarbete

En arbetstagare har rätt till avlönad sjukledighet enligt bestämmelserna om tjänstledighet i § 85–87 och § 89 i detta avtal, om orsaken till arbetsoförmågan är en annan än den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten. Om orsaken till arbetsoförmågan är den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten, betalas ingen lön under sjukledigheten.

LEDNINGS-, CHEFS- OCH EXPERTUPPGIFTER

Minimilönen för de arbetstagare i lednings-, chefs och expertuppgifter som omfattas av detta kollektivavtal bestäms enligt lönegrupperna nedan. Kollektivavtalet tillämpas inte på medlemsorganisationernas ledning och inte heller på anställda i motsvarande ställning som representerar arbetsgivaren.
(Se § 2 punkt 1, KAPITEL 1).

HAA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 899,52	2 907,64
UPPGIFTER	Krävande lednings-, chefs-, expert- och planeringsuppgifter.	
BETECKNINGAR	bibliotekschef, utbildningschef, utbildningsplanerare, turistchef, servicechef, projektchef, ekonomichef, dataadministrationschef, chef för informationstjänst	
KOMPETENS	Uppgifterna kräver i allmänhet lämplig högre eller lägre högskoleexamen.	
HAB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 419,59	2 426,36
UPPGIFTER	Chefs-, sakkunnig- och planeringsuppgifter.	
BETECKNINGAR	dataplanerare, ict-planerare, planerare, tillämpningsexpert, utbildningssekreterare, driftschef, kvalitetschef, ekonomichef, ekonomisekreterare, informatiker	
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig högskoleexamen.	
HAC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 047,67	2 053,40
UPPGIFTER	Specialuppgifter inom informationsförvaltnings- och informationsbranschen.	
BETECKNINGAR	informatiker, fastighetssekreterare, bibliotekarie, projektsekreterare, projektarbetare, it-stödperson, systemexpert	

KONTORS- OCH KUNDSERVICEPERSONAL

Grundlönen för arbetstagare med kontors- och kundbetjäningssarbete bestäms enligt lönegrupperna nedan.

TOA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 930,87	1 936,28
UPPGIFTER	Chefsuppgifter i kontors- och kundservicearbete samt i övrigt krävande och ansvarsfulla uppgifter inom branschen vilka förutsätter självständigt arbete.	
BETECKNINGAR	bostadssekreterare, huvudbokförare, bokförare, redovisningssekreterare, turistrådgivare, pc-samordnare, datastödperson, lönesekreterare, löneräknare, byråföreståndare, byråsekreterare	
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.	

TOB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 806,23	1 811,29
UPPGIFTER	Övriga yrkesuppgifter i kontors- eller servicebranschen.	
BETECKNINGAR	fastighetssekreterare, studiesekreterare, byråsekreterare, servicesekreterare, reskontraskötare	
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.	

TOE	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 760,53	1 765,46
UPPGIFTER	Kund- och kontorsserviceuppgifter.	
BETECKNINGAR	kassör, försäljare, kontorsbiträde, växeltelefonist	
<p><i>Om den ordinarie arbetstiden för den som utför byråarbete enligt § 54 undantagsvis följer systemet med allmän arbetstid (i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka plus måltidsrast som inte ingår i arbetstiden), är grundlönen 5 % högre.</i></p>		

VÅRDPERSONAL

HOA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 237,73	2 244,00
UPPGIFTER	Direkt arbetsledning inom vården.	
BETECKNINGAR	avdelningsskötare, biträdande avdelningsskötare	
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå förutsätts.	
PROTOKOLLSANTECKNING (HOA2)	Sådana avdelningsskötare vid stora inrättningar som har ett vidsträckt ansvars- och verksamhetsområde med flera verksamhetsenheter och personalgrupper, har en minimigrundlön på 2 270,88 €/mån. fr.o.m. 1.8.2014 och 2 277,24 €/mån. fr.o.m. 1.8.2015.	

HOB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 125,60	2 131,55
UPPGIFTER	Krävande yrkesuppgifter inom vården	
BETECKNINGAR	specialsjukskötare, fysioterapeut, sjukskötare, hälsovårdare, ergoterapeut	
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå förutsätts.	

HOC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 943,47	1 948,91
UPPGIFTER	Yrkesuppgifter inom vården.	
BETECKNINGAR	närvårdare (tidigare utbildningsbeteckningar bl.a. tandskötare, pedikyrist, konditionsskötare, barnskötare, sinnessjukvårdare/mentalvårdare, primärskötare), ansvarig skötare, övriga ovan nämnda som arbetar som ansvariga	
KOMPETENS	Lämplig yrkesinriktad grundexamen eller motsvarande tidigare examen på skolnivå förutsätts.	

LEDNINGSUPPGIFTER VID SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSENHETER OCH INOM DAGVÅRDEN

Självständiga uppgifter eller ledningsuppgifter inom denna grupp förekommer i ledningen för serviceenheter inom social- och hälsovården. I uppgifterna ingår ansvar för verksamhet och ekonomi.

SOA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 351,90	2 358,49
BETECKNINGAR	föreståndare för inrättning/verksamhetsenhet (föreståndare för inrättning, barnhemsföreståndare, föreståndare för ålderdomshem)	
KOMPETENS	Lämplig högre eller lägre högskoleexamen eller yrkeshögskoleexamen eller annan examen som förutsätts i behörighetslagen.	

SOB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 257,12	2 263,44
BETECKNINGAR	föreståndare för inrättning/verksamhetsenhet (biträdande föreståndare, barnhemsföreståndare, föreståndare för servicehem, föreståndare för ålderdomshem)	
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå eller annan examen som förutsätts i behörighetslagen.	

SOK	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 265,52	2 271,86
UPPGIFTER	Uppgifter som föreståndare för daghem med färre än 60 platser	
BETECKNINGAR	daghemsföreståndare	
KOMPETENS	Lämplig lägre eller högre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå	

SOL	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 390,46	2 397,15
UPPGIFTER	Uppgifter som föreståndare för daghem med minst 60 platser.	
BETECKNINGAR	daghemsföreståndare	
KOMPETENS	Lämplig lägre eller högre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.	

SOCIALARBETARE

Arbetstagaren utför socialt arbete, där arbetsuppgifterna består av sådant självständigt och krävande socialt arbete som baserar sig på teoretiska kunskaper om området och praktisk sakkunskap och som gäller individer och/eller familjer.

Uppgifterna omfattar också samordning av den sociala servicen och samarbete med andra samarbetspartner.

SOC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 390,46	2 397,15
BETECKNINGAR	socialarbetare	
KOMPETENS	Behörighet enligt behörighetslagen	

SPECIALARBETARE INOM DAGVÅRDEN

Arbetstagaren arbetar inom något specialområde inom socialvården i uppgifter som kräver specialutbildning.

SOF	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 253,13	2 259,44
BETECKNING	specialbarntädgårdslärare	
KOMPETENS	Lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå och därutöver lämplig specialiseringsutbildning.	

KRÄVANDE YRKESUPPGIFTER INOM SOCIAL SERVICE OCH DAGVÅRD

Arbetstagarens uppgifter är sådana vård-, omsorgs-, fostrings- och rehabiliteringsuppgifter som förutsätter omfattande kunskaper i socialvård.

Förutom sedvanliga arbetsuppgifter kan till uppgifterna höra t.ex. planering av verksamheten, inskolning och/eller praktiska arbetsledningsuppgifter.

SOG	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 166,42	2 172,49
BETECKNINGAR	handledare, ledande handledare, socialhandledare, barn- rädgårdslärare	
KOMPETENS	Lämplig lägre eller högre högskoleexamen eller yrkeshögs- koleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutni- vå.	

ÖVRIGA YRKESUPPGIFTER INOM SOCIAL SERVICE

Arbetstagaren utför sedvanliga vård-, omsorgs-, fostrings- eller rehabiliteringsuppgifter.

SOH	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 948,07	1 953,52
BETECKNINGAR	handledare, arbetstränare, arbetshandledare	
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.	

SOI	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 943,47	1 948,91
BETECKNINGAR	närvårdare, vårdare, hemvårdare, barnskötare, dagvårdare	
KOMPETENS	Lämplig yrkesinriktad grundexamen eller motsvarande tidigare examen på skolnivå.	

GRUNDLÄGGANDE SERVICE INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN
OCH DAGVÅRDEN

SOJ	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 734,71	1 739,57

BETECKNINGAR vårdbiträde, hemtjänstarbetare, anstaltsbiträde, lokalvårdare, avdelningsbiträde, sjukhusbiträde, sjukhusvårdare, daghemsbiträde, instrumentvårdare

KOSTSERVICEPERSONAL

RU1	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 033,28	2 038,97
UPPGIFTER	Ansvar för och ledning av verksamheten vid flera inrättningar eller verksamhetsenheter.	
BETECKNINGAR	servicechef	
KOMPETENS	Uppgifterna kräver i allmänhet lägre eller högre högskoleexamen eller yrkeshögskoleexamen.	

RUA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 033,28	2 038,97
UPPGIFTER	Ansvar för matlagningen och den övriga kostservicen vid en inrättning eller verksamhetsenhet och ledning av verksamheten vid en kostserviceenhet	
BETECKNINGAR	kostchef, näringschef/ansvarig husmor/husmor, kostservicechef	
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet storhushållsföreståndarexamen, studielinjen för arbetsledning vid storhushåll eller utbildning på motsvarande nivå inom branschen.	

RUB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 863,74	1 868,96
UPPGIFTER	Utför arbetslednings-, lednings- och övervakningsuppgifter eller vikarierar för kostchefen/näringschefen/husmor och deltar också i det praktiska arbetet med matservicen.	
BETECKNINGAR	husmor, kosthållsarbetsledare, matservicechef	
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet storhushållsföreståndarexamen, studielinjen för arbetsledning i storhushåll eller utbildning på motsvarande nivå inom branschen.	

RUC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 767,47	1 772,42
BETECKNINGAR	kokerska, kokerska-husmor, matserviceansvarig, storhushållskock, kock, kallskänka, bespisningsarbetare	
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet utbildning för kokerska, storhushållskock, restaurangkock, anstaltskokerska eller dietkokerska.	
RUD	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 707,46	1 712,24
BETECKNINGAR	köksbiträde, köksarbetare, kostservicearbetare, kosthållsarbetare, bespisningsarbetare	

STÄDSERVICE

SIA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 007,00	2 012,62
UPPGIFTER	Svarar för ledningen och utvecklingen av städverksamheten i en hel inrättning.	
BETECKNING	städchef	

SIB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 810,82	1 815,89
UPPGIFTER	Arbetar som handledare och arbetsledare för städningen och städarbetet.	
BETECKNING	städledare, servicechef	

SIC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 707,46	1 712,24
UPPGIFTER	Städuppgifter som definierats enligt systemet för dimensionering av städarbete.	
BETECKNINGAR	städare, lokalvårdare, anstaltsstädare	

SID	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 644,52	1 649,12
BETECKNINGAR	städare, lokalvårdare, anstaltsstädare	

UPPGIFTER INOM TEKNISKA SEKTORN

TE1	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 895,74	2 903,85
UPPGIFTER	Chef med vidsträckt ansvarsområde eller krävande planerings- eller byggherreuppgifter.	

TE2	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 371,07	2 377,71
UPPGIFTER	Personer som utför arbetsuppgifter inom den tekniska sektorn och vilkas arbete består av tämligen omfattande uppgiftshelheter eller av specialiserade delområden inom den tekniska sektorn. Arbetstagaren leder sina underordnades arbete eller arbetar med planerings- eller övervakningsuppgifter.	
BETECKNINGAR	disponent, avfallshanteringsmästare, projektplanerare, planerare, tekniker, teknisk disponent, byggmästare	

TEB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 258,31	2 264,63
UPPGIFTER	Personer med ansvarsfulla arbetsledningsuppgifter och ansvarsfulla specialuppgifter inom den tekniska sektorn.	
BETECKNINGAR	servicemästare/underhållsansvarig, driftmästare, idrottsplatsmästare/idrottsanläggningsansvarig, arbetsledare, tekniker, servicechef	

TEC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 937,53	1 942,96
UPPGIFTER	Krävande yrkesuppgifter inom den tekniska sektorn	
BETECKNINGAR	yrkesman, montör, biträdande arbetsledare, förman, timmerman, fastighetsmaskinist, äldre yrkesman, sopstationsskötare	

BILAGA 1 LÖNEGRUPPER

TED	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 849,14	1 854,32
UPPGIFTER	Yrkesuppgifter	
BETECKNINGAR	stationsföreståndare, serviceman, fastighetsskötare, fastighetsmaskinist, ansvarig vaktmästare, övervaktmästare, busschaufför, chaufför	

TEE	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 704,57	1 709,34
UPPGIFTER	Grundläggande uppgifter och yrkesuppgifter.	
BETECKNINGAR	hjälpkarl, serviceman, idrottsanläggningskötare, simövervakare, gårdskar, gårdskar-vaktmästare, vaktmästare, väktare, säkerhetsövervakare, lagerbiträde, lagerkarl, skolvärd	

TEXTILVÅRD

PEA	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 882,64	1 887,91

UPPGIFTER Arbetsledningsuppgifter inom textilvård.

Arbetstagare som direkt leder sina underordnades arbete och som också deltar i den produktiva verksamheten.

PEB	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 687,12	1 691,84

UPPGIFTER Krävande textilvårdsuppgifter.

Produktionsarbete inom textilvården som också omfattar ansvar för verksamheten och förutsätter specialkompetens.

PEC	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2014
	1 653,77	1 658,40

UPPGIFTER Textilvårdsuppgifter.

Grundläggande yrkesuppgifter inom textilvård.

PED	Minimigrundlön €/mån.	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 574,67	1 579,08

Läroavtalselever och andra anställda som på arbetsplatsen lär sig grundläggande yrkesuppgifter inom textilvård, då anställningen fortgått i minst 3 månader.

Bilaga 2 ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER

A ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Allmänt

- mom. 1 För en resa som arbetet förutsätter (arbetsresa) betalas i resekostnadsersättning färdkostnadsersättning, dagtraktamente, måltidsersättning, logiersättning, nattreseersättning och kursdagtraktamente.
- mom. 2 Som resekostnader betraktas de extra utgifter som arbetstagaren har haft med anledning av arbetsresan.

§ 2 Arbetsresor

Såsom arbetsresa som berättigar till resekostnadsersättning betraktas en sådan i en medlemsorganisations ärenden företagen resa som inte hör till de sedvanliga arbetsuppgifterna och som baserar sig på ett förordnande av medlemsorganisationen.

Tillämpningsanvisning

En resa från arbetstagares bostad till arbetsplatsen och tillbaka betraktas inte som arbetsresa. En resa från bostaden till en verksamhets-, arbets- eller mötesplats och tillbaka berättigar inte till ersättningar enligt denna bilaga.

En arbetsresa baserar sig på ett reseförordnande av arbetsgivaren. Reseförordnandet utfärdas före resan. Arbetsresor har inte karaktär av sedvanliga arbetsuppgifter och de förutsätter resande utanför arbetsplatsen. Med arbetsplats avses den fasta arbetsplats där arbetstagaren arbetar eller, om arbetstagaren på grund av arbetets karaktär inte har en fast arbetsplats, motsvarande plats.

§ 3 Totalkostnader

- mom. 1 Arbetsresor ska företas på så kort tid och till så låga totalkostnader som möjligt med hänsyn till att resan och uppgifterna ska kunna utföras på ett ändamålsenligt sätt. Vid bedömningen av totalkostnaderna ska man utöver färdkostnadsersättning och dagtraktamente också beakta en eventuell arbetstidsvinst.

Tillämpningsanvisning

Den som utfärdar reseförordnandet ska vid behov på förhand fastslå vad som i det aktuella fallet är det mest ändamålsenliga och för medlemsorganisationen förmånligaste resesättet. I annat fall avgörs frågan i efterhand av den som godkänner reseräkningen. Tillstånd att använda egen bil för arbetsresor har i praktiken endast den betydelse-

sen att det underlättar detta övervägande som ett slags förhandsställningstagande.

- mom. 2 För en arbetsresa betalas inte ersättning till ett större belopp än vad som skulle ha betalats om resan hade företagits på det i mom. 1 avsedda sätt som är förmånligast för medlemsorganisationen.

B ERSÄTTNING FÖR FÄRDKOSTNADER

§ 4 Egentliga färdkostnader

- mom. 1 Ersättning betalas för färdbiljetter samt för plats- och sovplatsbiljetter, fraktavgifter och övriga med dessa jämförbara nödvändiga avgifter i anslutning till den egentliga resan.
- mom. 2 Parkeringsavgifter för bil på flygfält och järnvägsstation och vid hotellinkvartering ersätts enligt kvitto, dock högst för tre dagar per resa. Andra parkeringsavgifter för bil ersätts inte.

Tillämpningsanvisning

Som nödvändiga avgifter anses inte till exempel försäkringspremier. Om arbetstagaren har fått betala olika avgifter för transporten av arbetsredskap eller andra föremål som han eller hon har varit tvungen att ha med sig, ersätts det betalda beloppet.

§ 5 Ersättningsgrunder för färdkostnader

Ersättning för färdkostnader betalas enligt följande grunder:

FÄRDMEDEL	BETALNING
tåg, flyg, båt	enligt det förmånligaste alternativet
spårvagn, buss, annat allmänt kommunikationsmedel	enligt den officiella taxan
taxi	enligt den officiella taxan
hyrd motorbåt, annat fordon	betald avgift, dock högst skälig avgift

§ 6 Ersättning för färdkostnader

mom. 1 För en arbetsresa som företas med ett fordon som arbetstagaren äger eller innehar betalas ersättning enligt följande:

BIL	
Kilometerersättning betalas för varje ettårsperiod som börjar 1.1	
– för de första 5 000 kilometrarna	43 cent/km
– för därpå följande kilometer	39 cent/km
Kilometerersättningen betalas förhöjd	
– om arbetsuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad släpvagn	7 cent/km
– om arbetsuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad husvagn	11 cent/km
– om arbetstagaren blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg	3 cent/km
– om arbetsuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats, för dessa kilometer	9 cent/km
– om det i ett fordon som är i arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma resa eller som det hör till arbetsuppgifterna att skjutsa	3 cent/km/pers.
MOTORCYKEL	
Kilometerersättning betalas för varje ettårsperiod som börjar 1.1	
– för de första 5 000 kilometrarna	33 cent/km
– för därpå följande kilometer	30 cent/km
MOTORBÅT över 50 hk, ersättning	113 cent/km
MOTORBÅT ≤ 50 hk, ersättning	78 cent/km
SNÖSKOTER, ersättning	106 cent/km
MOPED, ersättning	17 cent/km
FYRHJULING, ersättning	100 cent/km
ANNAT FORDON, ersättning	10 cent/km

Tillämpningsanvisning

Förhöjda ersättningar för släpvagn och för transport av tunga maskiner osv. kan komma i fråga också samtidigt.

C DAGTRAKTAMENTE

§ 7 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för en arbetsresa som uppmätt längs allmänt använd färdväg sträcker sig längre än 15 km från arbetstagarens bostad respektive arbetsplats, utgående från var arbetsresan börjar och slutar.

§ 8 Resedygn

- mom. 1 Ett resedygn som används som grund vid fastställandet av dagtraktamente utgörs av en 24-timmarsperiod, som börjar när arbetstagaren ger sig av från sin arbetsplats eller sin bostad och slutar när arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.
- mom. 2 Arbetsresan anses dock ännu inte vara avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats endast för att inlämna eller byta arbetsredskap, ta emot nya arbetsorder eller sköta andra jämförbara kortvariga arbetsuppgifter, förutsatt att arbetstagaren därefter omedelbart fortsätter arbetsresan.

§ 9 Timgränser för partiellt och för fullt dagtraktamente

- mom. 1 Partiellt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har varat
- 1) över 8 timmar, eller
 - 2) över 6 timmar, om mer än 3 timmar av resan har infallit mellan kl. 16.00 och kl. 7.00.
- mom. 2 Fullt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har varat över 12 timmar.
- mom. 3 När en arbetsresa har varat längre än ett resedygn, och den tid som åtgått till arbetsresan överskrider det sista fulla resedygnet med över 2 timmar, betalas för detta ofullständiga resedygn ett nytt dagtraktamente i form av partiellt dagtraktamente om den överskjutande tiden uppgår till högst 12 timmar, och i form av fullt dagtraktamente om den överskjutande tiden är mer än 12 timmar.

Exempel 61

- En arbetsresa börjar på tisdag kl. 6.00 och slutar på torsdag kl. 15.00.
- Resedygnet räknas ut enligt följande:

tis	ons	tor
6.00–	6.00–	6.00–15.00

- Denna resa omfattade två fulla resedygn och ett ofullständigt resedygn som varade mindre än 12 timmar.
- För resan betalas två fulla dagtraktamenten och ett partiellt.

§ 10 Dagtraktamentets storlek

Som fullt dagtraktamente betalas **39,00** euro och som partiellt dagtraktamente **18,00** euro för varje resedygn som berättigar till respektive dagtraktamente.

§ 11 Nedsatt dagtraktamente

Om arbetstagaren under något resedygn har fått eller skulle ha haft möjlighet att få kostnadsfri lunch och middag eller sådan lunch och middag som ingår i färdbiljettens eller hotellrummets pris, betalas dagtraktamentet för detta resedygn nedsatt med 50 %. I fråga om partiellt dagtraktamente räcker det med en enda måltid för att dagtraktamentet ska minskas.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamentet minskas inte om det i priset på ett hotellrum eller i någon annan helpension ingår frukost, kaffe på dagen eller kaffe på kvällen.

D ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

§ 12 Måltidsersättning

Om dagtraktamente inte betalas för en arbetsresa som har varat över 6 timmar, men arbetstagaren har intagit en måltid på egen bekostnad någon annanstans än på sitt sedvanliga måltidsställe och på ett avstånd av minst 10 km från sin arbetsplats eller sin bostad, betalas **9,75** euro i måltidsersättning.

Tillämpningsanvisning

Sedvanligt måltidsställe är det fråga om när arbetstagaren kan välja måltidsställe och inta en måltid till sedvanliga kostnader. För måltid någon annanstans än på sedvanligt måltidsställe ska arbetstagaren vid behov visa upp ett kvitto eller någon annan utredning över kostnaderna. Utredningen inverkar dock inte på ersättningens storlek. Vägkost ersätts inte.

§ 13 Förutsättningar för logiersättning

- mom. 1 Logiersättning betalas utöver dagtraktamente i enlighet med ett verifierkat som en inkvarteringsrörelse utfärdat eller något annat tillförlitligt verifierkat, dock högst till det maximibelopp som anges i § 14. Om måltidsförmåner ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.
- mom. 2 Om medlemsorganisationen anordnar logi som uppfyller skäligen krav, ska denna logi utnyttjas. Om arbetstagaren inte utnyttjar den logi som medlemsorganisationen erbjuder, betalas i logiersättning endast det belopp som motsvarar kostnaderna för den logi som medlemsorganisationen har ordnat.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller i allmänhet endast ersättningar till en inkvarteringsrörelse. Vidare kan det bli fråga om s.k. viloutrymmen hos andra organisationer, för vilka organisationen debiterar en ersättning även om det inte är fråga om en inkvarteringsrörelse. Om det i inkvarteringsavgiften ingår måltider utöver frukost, betalas logiersättning enbart för priset på rummet. I inkvarteringsrörelsens räkning bör det finnas en specifikation över de måltider som ingår i räkningen och för vilka arbetstagaren har debiterats.

När medlemsorganisationen betalar ett helpensionspaket i vilket ingår både kost och logi, betalas till arbetstagaren ett nedsatt dagtraktamente. Om medlemsorganisationen betalar enbart för logi, betalas till arbetstagaren ett icke nedsatt dagtraktamente.

Ersättningen uppgår högst till det fastställda maximibeloppet, om inte medlemsorganisationen av särskilda skäl beslutar något annat.

mom. 3 En förutsättning för logiersättning är att arbetstagaren på grund av arbetsresa eller arbetsuppgifter har befunnit sig på inkvarteringsorten eller på någon annan ort än hemorten minst 4 timmar mellan kl. 21.00 och kl. 7.00 och att arbetstagaren på grund av detta varit tvungen att logera någonstans.

§ 14 -----

§ 15 Nattresepenning

mom. 1 Nattresepenning på **12,00** euro betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn av vilket mer än 12 timmar har åtgått till en arbetsresa, förutsatt att minst 4 timmar infallit mellan kl. 21.00 och kl. 7.00.

Tillämpningsanvisning

Nattresepenning betalas till exempel när arbetstagaren övernattar hos släktingar.

mom. 2 Nattresepenning betalas inte, om

- 1) arbetstagaren får logiersättning
- 2) arbetstagaren får särskild ersättning för sovplats på tåg eller för hyttplats på båt, eller om resan företas med båt eller tåg där passagerarna har möjlighet att bo
- 3) arbetstagaren på grund av fri logi som medlemsorganisationen anordnar inte i övrigt har några övernattningskostnader.

§ 16 Ersättningar till kursdeltagare

mom. 1 Beträffande resekostnader som betalas till kursdeltagare ska utöver de allmänna bestämmelserna iakttas vad som anges i denna paragraf.

mom. 2 Till en kursdeltagare, vilket avser en arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut deltar i en sådan kurs utanför medlemsorganisationens område som arbetsgivaren ordnar eller anvisar, betalas färdkostnadsersättning, dagtraktamente och logiersättning för resan till och från kursen i enlighet med § 4–11 och § 13–14.

mom. 3 För en oavbruten kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas för kurstiden dagtraktamente eller måltidsersättning enligt § 7 och § 9–12 och logiersättning eller nattresepenning enligt § 13–14 och § 15.

mom. 4 Kursdagpenning

För en oavbruten kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas fr.o.m. kursens början kursdagpenning under samma förutsättningar

som anges i § 7 och 9 i fråga om dagtraktamente och i § 12 i fråga om måltidsersättning. Kursdagpenningen betalas enligt följande:

- 1) För 1–21 dagen är kursdagpenningen lika stor som fullt dagtraktamente eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning.
- 2) För 22–28 dagen betalas en kursdagpenning som utgör 70 % av fullt dagtraktamente eller av partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.
- 3) För de därpå följande dagarna, men för en kurstid som varar högst ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 55 % av fullt dagtraktamente eller av partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

mom. 5 Om medlemsorganisationen har ordnat kostnadsfria måltider för kursdeltagaren, minskas den kursdagpenning som anges i mom. 4 med 50 %. Om medlemsorganisationen även har ordnat fri logi som uppfyller skäliga krav, minskas kursdagpenningen med ytterligare 25 %. Detta avdrag på 25 % görs dock inte för fri logi som ordnas i lägerförhållanden eller liknande.

mom. 6 När en kurs är uppdelad i flera avsnitt och den mellanliggande tiden överskrider 12 dygn betraktas avsnitten som separata kurser.

Tillämpningsanvisning

För deltagande i utbildning kan en arbetstagare på ansökan beviljas tjänstledighet eller ges ett reseförordnande.

Om arbetsgivaren ger ett reseförordnande för deltagande i utbildning, fastställs ersättningarna för resekostnader enligt denna bilaga.

Om arbetstagaren på ansökan har beviljats tjänstledighet, ska arbetsgivaren i beslutet samtidigt avgöra huruvida ledigheten är oavlönad eller avlönad eller huruvida partiell lön ska betalas och i vilken omfattning arbetsgivaren eventuellt deltar i övriga kostnader. Som kostnader betraktas de egentliga utbildningskostnaderna och/eller resekostnaderna. Arbetsgivaren kan delta i kostnaderna t.ex. genom att bevilja ett stipendium eller betala en viss andel av kostnaderna.

När det gäller en kurs som varar längre än en vecka blir det ofta fråga om huruvida kursdeltagaren ska få ersättning för resor till hemorten under veckoslut eller huruvida dagtraktamente ska betalas också för veckosluten. När frågan avgörs bör man utgå ifrån att kostnaderna ersätts enligt förmånlighetsprincipen. När arbetsgivaren i undantagsfall av tvingande skäl förutsätter att arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen till veckoslutet, ska veckoslutsresorna mellan tjänstgöringsorten och kursplatsen alltid ersättas. För denna tid betalas inte

dagtraktamente. Veckoslutsbesök på hemorten medan kursen pågår inverkar inte när kursens längd räknas ut (räknas in i kurstiden).

E KOSTNADERSÄTTNING FÖR ARBETSRESOR TILL UTLANDET

§ 17 Allmänt

I fråga om betalningen av färdkostnadsersättning, dagtraktamente och hotellärsättning iaktas bestämmelserna i § 1–8 och § 13 mom. 2.

§ 18 Dagtraktamente och hotellärsättning vid resor till utlandet

Dagtraktamenten och hotellärsättningar vid utlandsresor betalas till samma belopp som för statsjänstemän.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamentena och hotellärsättningarna fastställs kalenderårsvis, och information om dem skickas separat i ett medlemsbrev.

§ 19 Dagtraktamente

- mom. 1 Dagtraktamentet bestäms enligt det land eller område där resedygnet avslutas. Om resedygnet avslutas på en båt eller i ett flygplan, fastställs dagtraktamentet enligt det land eller område från vilket båten eller flygplanet senast har avgått eller till vilket båten eller flygplanet först anländer efter avfärden från Finland.
- mom. 2 För den tid av en arbetsresa som överskrider det sista fulla resedygnet, betalas dagtraktamente enligt följande:
- 1) 35 % av dagtraktamentet för det sista fulla resedygn som avslutats utomlands, om resedygnet överskrids med mer än 2 timmar
 - 2) 65 % av dagtraktamentet för det sista fulla resedygn som avslutats utomlands, om resedygnet överskrids med mer än 12 timmar
 - 3) för den tid som överskrider ett fullt resedygn som avslutats i Finland, i enlighet med bestämmelserna om inrikesdagtraktamente.
- mom. 3 Om den till arbetsresan använda totaltiden underskrider 24 timmar, betalas dagtraktamente i enlighet med bestämmelserna och beloppen för inrikesresor. Om arbetsresan emellertid har varat över 15 timmar och personen under denna tid på grund av arbetet eller av någon annan giltig orsak har vistats över 5 timmar på utländsk mark, bestäms dagtraktamentet enligt landet eller området i fråga.
- mom. 4 För båtseminarier samt konferens- och utbildningskryssningar betalas dagtraktamente i enlighet med gällande lagstiftning och andra bestämmelser om inrikesresor.

§ 20 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning

- mom. 1 Kostnadsfria måltider minskar utrikesdagtraktamentet på samma sätt som anges i § 11.

Tillämpningsanvisning

En kostnadsfri måltid minskar sådana dagtraktamenten på 35 % som anges i § 19 mom. 2 punkt 1 och två kostnadsfria måltider minskar sådana dagtraktamenten på 65 % som anges i punkt 2.

- mom. 2 Hotellersättning betalas mot räkning. Ersättningen omfattar rummets grundpris, eventuell skatt och fast betjäningssavgift.
- mom. 3 En förutsättning för betalning av hotellersättning är att arbetstagaren har befunnit sig på hotellorten minst 4 timmar mellan kl. 21.00 och kl. 7.00.

§ 21 Ersättning för vissa kostnader

Såsom kostnader för arbetsresa ersätts dessutom följande utgifter:

- 1) myndighetsavgifter
- 2) pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccinationsavgifter
- 3) anlåtande av taxi till eller från flygbolagskontoret eller flygplatsen när det är uppenbart nödvändigt, ekonomiskt eller ändamålsenligt med tanke på omständigheterna
- 4) premie för en resgodsförsäkring upp till **840,94** euro av försäkringsbeloppet samt premie för en engångsresenärsförsäkring som har tecknats för en högst 31 dagar lång arbetsresa för arbetstagaren, till den del försäkringen berättigar till kostnadsersättningar på grund av sjukdomsfall under resa, olycksfall eller annullering av eller avbrott i resan, eller premie på högst **50,46** euro för en resenärsförsäkring som arbetstagaren har tecknat för ett helt år
- 5) till researrangemangen och arbetsuppgifterna hörande nödvändiga telefon- och telefaxutgifter på sakliga grunder
- 6) hyra för förvaringsfack vid hotellinkvartering
- 7) övriga jämförbara obligatoriska kostnader.

F SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 22 Reseförskott

En arbetstagare har rätt till förskott för en arbetsresa. För en arbetsresa som varar kortare tid än 24 timmar är arbetsgivaren dock inte tvungen att betala förskott på dagtraktamentet.

§ 23 Reseräkningar

- mom. 1 En reseräkning ska göras upp på en reseräkningsblankett eller med ett reseräkningsprogram som godkänts av medlemsorganisationen. I räkningen ska det ingå en redogörelse för resans syfte, resesättet, reserutten samt ankomst- och avresetiden (datum och klockslag) för varje ort. På räkningen ska dessutom anges enligt vems beslut arbetsresan har företagits.
- mom. 2 Till reseräkningen ska fogas verifikat över uppkomna kostnader i de fall då verifikat stått att få.

§ 24 Inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar

- mom. 1 En reseräkning ska utan dröjsmål lämnas in efter resans slut. Reseräkningen ska i mån av möjlighet lämnas in senast inom 2 månader efter resan lämnas in till den person som ska godkänna räkningen.
- mom. 2 Ersättningar för resekostnader ska betalas inom 2 månader från det reseräkningen har lämnats in.

BILAGA 3 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

§ 1 Tillämpningsområde och ordinarie arbetstid

Bestämmelserna i denna bilaga tillämpas på arbete som arrangerats i enlighet med 6 § i arbetstidslagen, som utförs under dygnets samtliga timmar alla dagar i veckan och där den ordinarie arbetstiden per arbetsskift och dygn är 8 timmar och i medeltal 36 timmar per vecka under en ettårsperiod, och där arbetsskiften avlöser varandra regelbundet och växlar vid på förhand överenskomna tidpunkter.

Tillämpningsanvisning

Den mest ändamålsenliga ett år långa utjämningsperioden är 1.5–30.4, eftersom semestern ska tas ut mellan 2.5 och 30.4 och årsarbetstiden bestäms enligt semesterns längd.

§ 2 Årsarbetstid

mom. 1 Den årliga arbetstiden bestäms utgående från semesterns längd enligt följande:

Rätt till semester	Årsarbetstid
28 semesterdagar	1678,4 timmar = 209,8 arbetsskift
30 semesterdagar	1664,0 timmar = 208,0 arbetsskift
38 semesterdagar	1606,4 timmar = 200,8 arbetsskift

mom. 2 Om semestern avviker från de nämnda antalen semesterdagar är den årliga arbetstiden 7,2 timmar kortare för varje semesterdag som överskrider den nämnda rätten till semester och 7,2 timmar längre för varje semesterdag som underskrider den nämnda rätten till semester.

mom. 3 Arbetstiden utjämnas till de nämnda årsarbetstiderna under en period på fem år.

mom. 4 Årsarbetstiderna gäller endast dem som under hela utjämningsperioden utför kontinuerligt treskiftsarbete.

§ 3 Arbetsdygnets och arbetsveckans början

Ett arbetsdygn inleds när morgonskiftet börjar och en arbetsvecka inleds när måndagens morgonskift börjar.

§ 4 Femskiftssystem

mom. 1 En veckoarbetstid på i medeltal 36 timmar genomförs med ett femskiftssystem, vid behov med ett fyrskiftssystem.

- mom. 2 För att arbetstiden ska jämnas ut till i medeltal 36 timmar per vecka under ett års tid ges de anställda, utöver ledigheten per vecka och veckans andra lediga dag, en extra ledig dag (8 timmar) för varje 7 arbetsskift som utförs som ordinarie arbete. Ledighet per vecka, veckans andra lediga dag och extra lediga dagar ska räknas in i det årliga femskiftssystemet.
- mom. 3 Till arbetstagare som under kalenderåret tillfälligt arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete ges extra lediga dagar på det sätt som anges i mom. 2. Tidpunkten för extra lediga dagar avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning

I femskiftssystemet sköts ett arbete av 5 personer. Under ett dygn arbetar 3 personer och 2 är lediga.

Semester ges enligt ett rullande system.

Femskiftssystemet bygger på följande arbetstidsuträkning:

Om inrättningen tillämpar kontinuerligt treskiftsarbete hela året, är den årliga driftstiden 365×24 timmar = 8 760 timmar.

I femskiftssystemet är årsarbetstiden för ett skift därmed 8 760 timmar : 5 = 1 752 timmar, dvs. 219 arbetsskift.

Eftersom det för anställda som hela utjämningsperioden arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete har avtalats en årsarbetstid som är bunden till semesterns längd, ska det i arbetsskiftförteckningen till exempel för en person med 30 semesterdagar och en årsarbetstid på 1 664 timmar antecknas ledighet i stället för arbetsskift enligt följande:

$1\,752 - 1\,664 = 88$ timmar = 11 lediga dagar; den årliga arbetsskyldigheten är alltså totalt $219 - 11 = 208$ arbetsskift.

Om årsarbetstiden är 1 678,4 eller 1 606,4 timmar antecknas på motsvarande sätt lediga dagar enligt följande:

$1\,752 - 1\,678,4 = 73,6$ timmar. 72 timmar = 9 lediga dagar; årlig arbetsskyldighet totalt $219 - 9 = 210$ arbetsskift. De återstående 1,6 timmarna ledighet utjämnas inom fem år.

$1\,752 - 1\,606,4 = 145,6$ timmar. 18 friskift = 144 timmar; årlig arbetsskyldighet totalt $219 - 18 = 201$ arbetsskift. De återstående 1,6 timmarna ledighet utjämnas inom fem år.

Arbetsskiftförteckningen görs upp i perioder på 20 dygn. I varje period ingår 12 arbetsskift och 8 lediga dagar. När arbetsskiftförteckningen görs upp på detta sätt blir varje anställds genomsnittliga arbetstid 33,6 timmar per vecka, vilket är det samma som antalet

driftstimmar dividerat med antalet anställda, dvs. $168:5 = 33,6$ timmar. Eftersom den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ska vara 36 timmar uppstår en 2,4 timmars "skuld" per vecka för varje anställd. På grund av detta ska semestrarna läggas in i arbetsskiftförteckningen i stället för arbetsskift och lediga dagar på så sätt att den årliga arbetstiden nås. För att den årliga arbetstiden ska fyllas kan fyllnadsskift behövas.

Också andra arbetsskiftförteckningar som uppfyller de allmänna förutsättningarna för kontinuerligt treskiftsarbete kan användas.

Om en anställd mitt under en utjämningsperiod permanent övergår till en annan arbetstidsform eller om anställningen upphör mitt under en utjämningsperiod, ska arbetstidsunderskott arbetas in som fyllnadsskift och outtagna lediga dagar ska om möjligt tas ut innan arbetstidsformen byts eller anställningen upphör. Om outtagna lediga dagar inte kan tas ut, betalas för varje outtagen ledig dag en timlön för 8 timmar som räknats ut enligt § 11.

§ 5 Frånvaro som likställs med arbetstid

Som ordinarie arbetsskift utförda i kontinuerligt treskiftsarbete betraktas, med undantag av semester, de frånvarodagar för vilka arbetstagaren har rätt att få lön och högst 7 kalenderdagar oavlönad frånvaro som arbetsgivaren godkänt.

§ 6 Hur arbete i andra arbetstidsformer inverkar på årsarbetstiden

Årsarbetstiden förlängs med ett arbetsskift (8 timmar) för varje 136 timmar som utförts i andra arbetstidsformer.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller till exempel en situation där en anställd som i regel utför kontinuerligt treskiftsarbete på grund av produktionsstopp tillfälligt övergår till allmän arbetstid (dagarbete). Under den tillfälliga omplaceringen tillämpas bestämmelserna om allmän arbetstid till exempel på arbetstidsersättningar.

När en anställd arbetat minst 272 timmar i en annan arbetstidsform förlängs den årliga arbetstiden med 16 timmar.

§ 7 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor

- mom. 1 Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafoton eller på någon annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul förkortar inte årsarbetstiden, utan för varje sådan dag betalas oförhöjd timlön för 7,2 timmar, också då arbetstagaren enligt arbetsskiftförteckningen varit ledig under söckenhelgen i fråga,

förutsatt att arbetstagaren haft full ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckan.

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka anses vara fullständig också i de fall då den är ofullständig på grund av semester, avlönad moderskapsledighet eller avlönad sjukledighet.

- mom. 2 Om det är ändamålsenligt med tanke på inrättningens verksamhet kan en dag som avses i mom. 1 ges som ledig dag. I så fall betalas inte penningersättning enligt mom. 1.

§ 8 Helgaftonsersättning

För arbetstimmar som utförs kl. 00.00–18.00 på påsklördagen, midsommarafton och på julafton som infaller någon annan dag än söndag betalas i helgaftonsersättning utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

§ 9 Definition av och ersättning för övertids- och mertidsarbete

mom. 1 Övertidsarbete per dygn

Övertidsgränsen per dygn är 8 timmar.

För de 2 första övertidstimmarna per dygn betalas en med 50 % förhöjd timlön och för varje följande övertidstimme per dygn en med 100 % förhöjd timlön. Ersättningen kan också ges i form av motsvarande ledighet.

mom. 2 Övertidsarbete per vecka

Övertidsarbete per vecka kan uppstå endast om en anställd som utför kontinuerligt treskiftsarbete mitt under veckan permanent byter från ett skift till ett annat eller om arbetstidsformen ändras mitt under veckan från treskiftsarbete till dagarbete (annan arbetstidsform) eller tvärtom. Övertid per vecka är då arbete som överstiger antalet veckotimmar i den arbetsskiftförteckning enligt vilken arbetstagaren under veckan arbetat mest och som inte är övertidsarbete per dygn.

För de 5 första övertidstimmarna per vecka betalas en med 50 % förhöjd timlön och för varje följande övertidstimme per vecka eller dygn en med 100 % förhöjd timlön. Ersättningen kan också ges i form av motsvarande ledighet.

Exempel 62

- En avbytare, som under arbetsveckan arbetat 4 dagar (mån–tor) med allmän arbetstid och en kvällstur på fredagen i treskiftsarbete, arbetar kl. 15.00–7.00 på sin lediga dag (lördag).
- Avbytaren har arbetat mest enligt arbetsskiftförteckningen med allmän arbetstid, vilket innebär att övertidsgränsen per vecka är 38,25 timmar.
- Sammanlagt uppgår arbetstimmar till 56, varav 8 timmar är övertidsarbete per dygn som utförts kl. 23–07 (100 %). 38,25 timmar är ordinarie arbetstid.
- 9,75 timmar är övertid per vecka: 1,75 timmar på fredag och 8 timmar på lördag (5 tim. 50 % och 4,75 timmar 100 %).
- På fredag och lördag ersätts arbete i treskift enligt bestämmelserna om skiftarbete, i kvällsskift kl. 15–23 betalas kvällsskiftstillägg och i nattskift kl. 23–07 betalas nattskiftstillägg som ingår i den timlön för en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande på basis av vilken övertidsersättning (§ 11 mom. 2) räknas ut.
- Divisorn för timlönen är 158 (§ 11 mom. 1).

mom. 3 Övertid i skiftarbete

Med övertid i skiftarbete avses sådant arbete under utjämningsperioden som utförs utöver mertid i skiftarbete och som inte är övertid per dygn eller per vecka.

För övertid i skiftarbete betalas en med 100 % förhöjd timlön. Alternativt kan ersättningen ges i form av motsvarande kompensationsledighet

Tillämpningsanvisning

Också för en arbetstagare som utför kontinuerligt treskiftsarbete under en del av utjämningsperioden (1.5–30.4) är tröskeln för övertid i skiftarbete 104 timmar under utjämningsperioden.

mom. 4 Mertid i skiftarbete

Med mertid i skiftarbete avses arbetstimmar som utförs under dagar som enligt arbetsskiftförteckningen är lediga dagar och som inte på förhand antecknats som fyllnadsskift och som inte överskrider 104 timmar under utjämningsperioden och som inte utgör övertid per dygn eller vecka.

För mertid i skiftarbete betalas en med 65 % förhöjd timlön eller ges motsvarande kompensationsledighet.

Exempel 63

- En arbetstagare i treskiftsarbete arbetar kl. 15–07 på en lördag som är en ledig dag.
- De första 8 timmarna är mertid i skiftarbete (65 %) och följande 8 timmar är övertid per dygn (2 tim. 50 % och 6 tim. 100 %).
- I kvällsskift kl. 15–23 betalas kvällsskiftstillägg och i nattskift kl. 23–07 betalas nattskiftstillägg som ingår i den timlön för en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande på basis av vilken övertidsersättningen och söndagsersättningen (kl. 18–07) räknas ut.

§ 10 Arbetsskiftförteckning

- mom. 1 Arbetsskiftförteckningen ska iakttas, om det inte finns en grundad anledning att ändra den. I mån av möjlighet ska man inhämta arbetstagarens samtycke till ändringen, och den som berörs av ändringen ska alltid så fort som möjligt underrättas på ett efter förhållandena lämpligt sätt. Att arbetstimmar får karaktären av övertidsarbete eller mertid i skiftarbete utgör i sig ingen grundad anledning till att ändra arbetsskiftförteckningen.
- mom. 2 En arbetstagare som på grund av tvingande hinder inte kan infinna sig i arbetet på sitt skift ska så snart som möjligt underrätta sin chef om detta. När en person uteblir eller uteblivit från sitt arbetsskift bör man i första hand försöka få någon annan än en anställd som nyss avslutat sitt arbetsskift som ersättare.

§ 11 Uträkning av timlön och arbetstidsersättningar samt tidpunkten då ersättningar ska ges

Uträkning av timlön

- mom. 1 Den timlön som behövs för uträkning av ersättningar för övertids-, mertids-, söndags-, lördags- och helgaftonsarbete och arbete under friskift samt för övertid och mertid i skiftarbete och arbete under outtagna lediga dagar får man genom att dividera kalendermånadens ordinarie lön med 158.
- mom. 2 För kvällsskift betalas 15 % och för nattskift 30 % i skifttillägg. Ersättningen räknas ut enligt mom. 1

Skifttillägget räknas med i timlönen, som höjs med 50, 65 eller 100 %, om övertidsarbete, övertid och mertid i skiftarbete samt söndagsarbete utförs vid en tidpunkt då skifttillägg betalas.

mom. 3 Tidpunkten för givande av ersättningar

Ersättningarna ska betalas senast månaden efter att det arbete som berättigar till ersättning har utförts.

§ 12 Semester

- mom. 1 En arbetstagare som permanent arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och vars arbetstid bestäms som årsarbetstid tjänar in full semester.
- mom. 2 Vid semester räknas dygnet börja vid den tidpunkt som anges i § 3.
- mom. 3 Lokalt kan man avtala med förtroendemannen om att semestern inleds först när det arbetsdygn som följer på ett nattskift börjar.
- mom. 4 Som semesterdagar för arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete under hela utjämningsperioden räknas förutom arbetsdagar också det antal lediga dagar som behövs för att årsarbetstiden ska kunna jämnas ut i enlighet med § 2 ovan. Man kan då avvika från bestämmelserna i mom. 1–3 som gäller semesterns tidpunkt och kontinuitet i § 75 i semesterkapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA med det förbehållet att 20 semesterdagar ska förläggas till semesterperioden och semestern ska vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

§ 13 Tillämpning av arbetstidskapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA

Utöver vad som i denna bilaga bestäms om arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete iakttas tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA.

LAGAR

LAG OM SAMARBETE INOM FÖRETAG 30.3.2007/334

ARBETSAVTALSLAG 26.1.2001/55

ARBETSTIDSLAG 9.8.1996/605

Lag om samarbete inom företag 30.3.2007/334

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap
Allmänna bestämmelser

1 §
Lagens syfte

Genom denna lag främjas interaktiva samarbetsförfaranden mellan ett företag och dess personal vilka grundar sig på att tillräckliga uppgifter om företagets situation och om dess planer ges till personalen i rätt tid. Målet är att i samförstånd utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget. Målet är också att intensifiera arbetsgivarens, personalens och Arbetsmarknadsmyndigheternas samarbete i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet.

2 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas med de undantag som anges nedan i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

Vad som bestäms i 15 §, 17 § 3 och 4 mom., 18 och 19 § och 27 § 1 mom. 2–4 punkten tillämpas endast i företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

I företag som regelbundet har färre än 20 arbetstagare iaktas 9 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001)

3 §
Företag

I denna lag avses med företag sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte.

4 §
Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i nämnda lag. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapets Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Om ett företag är en ideell, konstnärlig eller vetenskaplig eller en religiös eller någon annan konfessionell sammanslutning eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte på beredningen av dessa avgöranden.

5 §
Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagsgrupper finns i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetar-

skyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om information till arbetstagarna och om hörande av dem i samband med offentliga köpeanbud finns i värdepappersmarknadslagen (495/1989).

6 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om huruvida ett företag skall anses vara sådant att denna lag skall tillämpas på företaget, så som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

2 kap

Samarbetsparter

7 §

Allmän bestämmelse

Parter i samarbete enligt denna lag är arbetsgivaren och företagets personal.

I samarbetsförhandlingarna deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna och hans eller hennes överordnade eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren som är behörig i det ärende som skall behandlas.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvär-

varen eller det övertagande företaget delta i samarbetsförhandlingarna på det sätt som bestäms nedan.

8 §

Företrädare för personalgrupperna

Företrädare för personalgrupperna är antingen den förtroendeman som valts på grundval av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som valts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Om det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, företräds en personalgrupp också av arbetarskyddsfullmäktigen.

Om majoriteten av de arbetstagare som hör till någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de arbetstagare som hör till nämnda majoritet så att alla som hör till denna majoritet skall ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande skall ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Om arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

I fråga om uppsägningskyddet för ett samarbetsombud som avses i 2 och 3 mom. liksom för ett samarbetsombud som valts i stället för ett samarbetsombud som avgått under mandatperioden gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägningskydd för förtroendemän och förtroendeombud.

9 § Gemensamt möte och delegation

Om ett ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingar berör arbetstagare som hör till flera personalgrupper än en, behandlas det på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och företrädarna för de berörda personalgrupperna. Det kan också avtalas att ärendet skall behandlas på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna mellan alla personalgrupper.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna får avtala om att ärenden som omfattas av samarbete enligt denna lag i företaget eller i dess olika delar behandlas i en gemensam delegation för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna.

Av avtalet om delegationen skall framgå åtminstone vilka ärenden som skall behandlas i delegationen, delegationens sammansättning och delegationens mandatperiod. Mandatperioden för delegationens personalmedlemmar är två år, om inte någon annan mandatperiod har avtalats.

Avtalet om delegationen kan ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare är sex månader, om inte något annat avtalas.

3 kap Information till personalgruppernas företrädare

10 § Uppgifter om företagets ekonomiska situation

Arbetsgivaren skall ge företrädarna för personalgrupperna

1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen skall avges, och

2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna skall arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i 3 mom. hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 1 mom. 2 punkten.

11 § Löneuppgifter

Arbetsgivaren skall en gång om året ge företrädaren för var och en av personalgrupperna statistikuppgifter om de löner som betalats till alla arbetstagare i den personalgrupp han eller hon företräder. På begäran av företrädaren för en personalgrupp skall arbetsgivaren ge personalgruppens löneuppgifter specificerade enligt yrkesgrupp.

Specificeringen enligt personal- eller yrkesgrupp av de löneuppgifter som ges företrädarna för personalgrupperna skall göras så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av den.

En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om meddelande av löneuppgifter.

12 § Uppgifter om företagets anställningsförhållanden

Arbetsgivaren skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalgrupperna ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid i företaget.

13 § Utredning om principerna för anlitande av utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i företaget i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

Om anlitandet av arbetskraft enligt 1 mom. har konsekvenser för personalen i företaget, iakttas dessutom vad som bestäms i 6 och 8 kap.

14 § Personalgruppernas företrädares rätt till tilläggsutredningar

Efter att ha fått de uppgifter eller utredningar som avses i 10–13 § har företrädarna för personalgrupperna rätt att ställa arbetsgivaren preciserade frågor. Arbetstagarna har motsvarande rätt i fall som avses i 8 § 4 mom. Arbetsgivaren skall ge sitt svar på dessa frågor inom rimlig tid.

4 kap Företagets allmänna planer, principer och mål

15 § Principer och praxis vid anställningar

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

- 1) de allmänna principer och metoder som iakttas när någon anställs, vid behov specificerade enligt personal- eller yrkesgrupp eller arbetsuppgifter,
- 2) de uppgifter som behöver ges nyanställda för att de skall bli förtrogna med arbetsplatsen och företaget, samt
- 3) de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare i samband med att han eller hon anställs och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

16 § (20.12.2013/1137) Personalplan och utbildningsmål

I företaget skall vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personalplanen och utbildningsmålen utarbetas skall de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personalplanen och utbildningsmålen skall med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

- 1) personalens sammansättning och storlek i företaget inklusive antalet faktiska arbetsavta för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,
- 2) principerna för användningen av olika anställningsformer,
- 3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet.
- 4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig, samt
- 5) förfaranden för uppföljning av de planer och mål som avses i 1–4 punkten.

I personalplanen och utbildningsmålen skall uppmärksamhet fästas vid

- 1) äldre arbetstagares särskilda behov,
- 2) de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.
- 3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt
- 4) flexibla arbetstidsarrangemang.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, skall nödvändiga änd-

ringar göras i personalplanen och utbildningsmålen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

17 §

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft, meddelanden och fortsatt förhandlingsförfarande

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av arbetskraft enligt 1 mom., skall detta meddelas de företrädare för personalgrupperna som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet till företrädarna för personalgrupperna skall framgå de hyrda arbetstagarnas antal, arbetsuppgifter och arbetsplatsen, avtalstiden samt den eller de tidsperioder under vilka nämnda arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har företrädaren för den berörda personalgruppen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Samarbetsförhandlingarna skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Under samarbetsförhandlingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

Företrädaren för personalgruppen kan emellertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., när avsikten är att anlita de hyrda arbetstagarna för arbete som företagets arbetstagare enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att anlita företagets arbetstagare för.

18 §**Företagets interna information**

Principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet skall behandlas vid samarbetsförhandlingar.

19 §**Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning**

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

- 1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), när avsikten är att planen skall inkluderas i personalplanen,
- 2) före godkännande av ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet beträffande vilka en arbetssökande eller arbetstagarare är skyldig att lämna eller på basis av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,
- 3) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna,
- 4) principerna för användningen av elektronisk post och datanät och behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagarers elektroniska post och annan elektronisk kommunikation, (13.3.2009/127)
- 5) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (934/2010) och det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar samt slopande av nämnda system och upplösning av personalfonden. (5.11.2010/935)

20 §**Samarbetsförhandlingar**

Innan en plan, mål, principer eller något annat arrangemang som avses i

detta kapitel eller en ändring i dessa tas i bruk i företaget, skall grunderna och målen för samt syftena med och verkningarna av dem behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet tillsammans med företrädarna för de personalgrupper som berörs av saken.

Om det ärende som skall behandlas gäller en personalgrupp, behandlas ärendet tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp.

Om det ärende som skall behandlas påverkar flera personalgrupper än en, skall det behandlas vid ett gemensamt möte, där företrädarna för de personalgrupper som berörs av ärendet deltar. Ett sådant ärende kan också behandlas på något annat sätt som avses i 9 §.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de arbetstagarare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet. (20.12.2013/1137)

21 §**Arbetsgivarens initiativ**

Arbetsgivaren skall ta initiativ i ärenden som avses i detta kapital i så god tid innan samarbetsförhandlingarna inleds att företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att förbereda sig för samarbetsförhandlingarna. Om det ärende som avses i initiativet gäller flera personalgrupper än en, skall initiativet tas så att företrädarna för de berörda personalgrupperna har möjlighet att även behandla det sinsemellan innan samarbetsförhandlingarna inleds.

Arbetsgivaren skall samtidigt meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

22 § Uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna

Innan samarbetsförhandlingarna inleds skall arbetsgivaren lämna de behöriga företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som han har till sitt förhållande och som behövs för ärendets behandling. Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ enligt 21 §. De kan också ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock med beaktande av vad som i 21 § 1 mom. bestäms om möjlighet för företrädarna för personalgrupperna att sätta sig in i ärendet, om inte arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna avtalar något annat.

23 § Initiativrätt för företrädaren för personalgruppen

Om en företrädare för en personalgrupp begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i detta kapitel, skall arbetsgivaren med iakttagande av vad som bestäms i 21 och 22 § så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av samarbetsförhandlingar om det ärende som avses i begäran eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförhandlingar vara nödvändiga.

24 § Anteckning om samarbetsförhandlingar

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

25 § Fullgörande av samarbetskyldigheten

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin samarbetskyldighet enligt detta kapitel

när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som bestäms i detta kapitel.

26 § Information

Arbetsgivaren skall ge information om ärenden som behandlats vid samarbetsförhandlingar på grundval av uppnådd enighet eller om det detaljerade innehållet i och ikraftträdandetidpunkten för beslut som han annars fattat efter att samarbetsförhandlingarna avslutats. Beroende på hur vittgående ärendet är ges informationen antingen till de behöriga företrädarna för personalgrupperna eller till alla arbetstagare som berörs av ärendet eller med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

5 kap Avtal och personalens beslut

27 § Förhandlingsinitiativ och ärenden som skall behandlas

Arbetsgivaren eller en företrädare för en personalgrupp kan lägga fram ett förhandlingsinitiativ för att förhandla och avtala om följande ärenden:

- 1) årligen om samarbetsutbildningens omfattning, innehåll och utbildningens inriktning enligt personalgruppen inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål,
- 2) de arbetsreglementen som skall iaktas i företaget eller en del av det och om ändringar i dem,
- 3) regler för initiativverksamheten och ändringar i dem,
- 4) de principer som skall följas vid fördelningen av tjänstebostäder, fastställdheten av olika personalgruppers andelar samt fördelningen av bostäder, med undantag för de bostäder som är avsedda för företagsledningen,
- 5) planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler samt ordnandet av barndagvård och personalbespising

inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för dessa ändamål, samt 6) de allmänna grunderna för fördelningen av understöd som arbetsgivaren anvisat för personalens hobby-, rekreativ- och semesterverksamhet.

I förhandlingsinitiativet skall det ärende som skall behandlas vid förhandlingarna samt grunderna för förhandlingsinitiativet utredas i huvuddrag.

28 § Förhandlingar och avtal

Arbetsgivaren skall efter att ha lagt fram eller tagit emot ett förhandlingsinitiativ ge de behöriga företrädarna för personalgruppen de uppgifter som är nödvändiga med tanke på det ärende som skall behandlas. Om arbetsgivaren anser att de förhandlingar som avses i ett initiativ som lagts fram av en företrädare för personalgruppen är onödiga, skall de behöriga företrädarna för personalgruppen omedelbart underrättas om detta och grunderna för det.

Förhandlingskallelsen framställs av arbetsgivaren. Förhandlingarna förs i en anda av samarbete och i syfte att uppnå avtal om de ärenden som behandlas.

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingarna samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

Ett avtal som fåtts till stånd vid samarbetsförhandlingarna skall ingås skriftligen, om innehållet inte framgår av de protokoll som upprättats över förhandlingarna eller av bilagorna till dem. Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Vardera avtalsparten får säga upp ett avtal som gäller tills vidare. Uppsägningstiden är sex månader, om någon annan uppsägningstid inte har avtalats.

29 § Avtals bindande verkan

Ett avtal om arbetsreglementen och regler för initiativverksamheten och om ändring i dessa är bindande för arbetsgivaren och de arbetstagare som hör till

avtalets tillämpningsområde och till en personalgrupp vars företrädare har ingått avtalet. Avtalet iakttas som en del av respektive arbetstagares arbetsavtal, om inte något annat följer av det kollektivavtal som skall tillämpas i anställningsförhållandet. Ett sådant avtal åsidosätter dock inte en uttrycklig bestämmelse i arbetsavtalet som är förmånligare för arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall informera om ett avtal som ingåtts och om dess innehåll på lämpligt sätt på arbetsplatsen. Avtalet träder i kraft en månad efter det att informationen har getts, om inte något annat har avtalats.

30 § Beslut av personalgruppernas företrädare

Om avtal i fråga om innehållet i och inriktningen enligt personalgrupp av samarbetsutbildningen enligt 27 § 1 mom. 1 punkten, fördelningen av tjänstebostäder enligt 4 punkten eller ärenden enligt 5 eller 6 punkten i nämnda moment inte fås till stånd mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna vid samarbetsförhandlingar, fattar de behöriga företrädarna för personalgrupperna beslut om dessa saker.

31 § Arbetsgivarens beslut

Om avtal om arbetsreglementen enligt 27 § 1 mom. 2 punkten eller ändringar i dem, reglerna för initiativverksamheten enligt 3 punkten eller ändringar i dem eller principerna för fördelningen av bostäder enligt 4 punkten eller fastställande av de olika personalgruppernas andelar inte fås till stånd, fattar arbetsgivaren beslut om dessa saker inom ramen för sin behörighet. Arbetsgivaren har inte rätt att ensidigt fastställa de arbetsreglementen som skall iakttas i företaget eller ändringar i dem.

6 kap
Personalkonsekvenser
och arbetsarrangemang när företags-
verksamheten förändras

32 §
Tillämpningsområde

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas konsekvenser för personalen som följer av

- 1) att företaget eller någon del av det läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar,
- 3) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 4) andra motsvarande förändringar i företagsverksamheten,
- 5) arbetsarrangemangen, eller
- 6) anlitandet av utomstående arbetskraft.

Om de ändringar i företagsverksamheten som avses i 1 mom. och som planeras av arbetsgivaren bedöms leda till att arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, iakttas vid samarbetsförhandlingen bestämmelserna i 8 kap.

33 §
Ärenden som skall behandlas

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande arbetslokaler vilka beror på åtgärder som avses i 32 § 1 mom., omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och inverkar på arbetstagarnas ställning, samt förflyttningar från en uppgift till en annan, arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden, ändringar som planeras i dessa arrangemang och de planerade ändringarnas inverkan på när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar liksom tidpunkterna för vilo- och matpauser, om inte något annat följer av ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren.

34 §
Samarbetsförhandlingar

Innan arbetsgivaren fattar beslut i ett ärende som avses i detta kapital, skall grunderna för, verkningarna av och alternativen för en planerad ändring enligt 33 § diskuteras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

Om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs samarbetsförhandlingar separat med respektive arbetstagare, om inte något annat avtalas. Varje arbetstagare har dock rätt att yrka att förhandlingar om ett ärende som berör honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

Om den planerade ändringen allmänt berör arbetstagare som hör till en eller flera personalgrupper, förs samarbetsförhandlingar mellan företrädarna för de berörda personalgrupperna och arbetsgivaren. Samarbetsförhandlingar kan också föras på något annat sätt som avses i 9 §.

35 §
Arbetsgivarens initiativ

Arbetsgivaren skall ta initiativ till samarbetsförhandlingar i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid avsikten är att genomföra sådana planerade ändringar i företagsverksamheten som avses i 32 § 1 mom. och deras konsekvenser för personalen samt personalkonsekvensernas omfattning.

Arbetsgivaren skall samtidigt meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

36 §
Uppgifter som skall lämnas
till arbetstagarna eller
personalgruppernas företrädare

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare de uppgifter som behövs för

behandlingen av ett ärende. Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ enligt 35 §. Om det ärende som skall behandlas är vittgående, kan uppgifterna också lämnas separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock så att de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att tillsammans sätta sig in i de uppgifter de fått.

37 § Initiativrätt för personalgruppens företrädare

Om en företrädare för en personalgrupp begär att samarbetsförhandlingar skall inledas i ett ärende som avses i detta kapitel, skall arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av förhandlingar om det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som föreskrivs i 35 och 36 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförhandlingar vara nödvändiga.

38 § Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som avses i 34–36 § och ärendena har behandlats i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

39 § Anteckning om samarbetsförhandlingar

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

40 § Information

Arbetsgivaren skall informera antingen de behöriga företrädarna för per-

sonalgrupperna eller alla de arbetstagare som berörs av beslutet, eller med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §, om ett ärende enligt detta kapitel som behandlats vid samarbetsförhandlingar på grundval av uppnådd enighet eller om ett beslut som han annars fattat efter att samarbetsförhandlingarna avslutats och om tidpunkten eller tidpunkterna för genomförande av beslutet.

7 kap Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse

41 § Information till personalgruppens företrädare

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen utreda

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren skall lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifter som han förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren skall lämna företrädarnas för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter att överlåtelsen har skett.

Om överlåtelsen av en rörelse har sådana konsekvenser för personalen som avses i denna lag, skall konsekvenserna behandlas i förhandlingar på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag.

42 § Förvärvarens skyldighet till dialog

Efter att förvärvaren har utrett de saker som nämns i 41 § 1 mom. för före-

trädarna för personalgrupperna, skall förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av personalgruppernas företrädare skall arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

43 § Fusion och delning

Vad som i detta kapitel bestäms om överlåtelse av rörelse, gäller också fusion och delning av företag.

8 kap Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar

44 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Bestämmelserna tillämpas också om arbetsgivaren annars ämnar säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid av ovan nämnda orsaker.

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas inte, om företaget har försatts i konkurs eller befinner sig i likvidation eller om delägarna i ett dödsbo överväger att säga upp ett arbetsavtal på det sätt som bestäms i 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

45 § Arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar

När arbetsgivaren överväger att säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till

anställning på deltid skall arbetsgivaren för inledande av samarbetsförhandlingar och vidtagande av sysselsättningsåtgärder göra en skriftlig förhandlingsframställning senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Av förhandlingsframställningen skall framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

46 § Parter i samarbetsförhandlingarna

Uppsägning eller permittering av arbetstagare eller överföring av arbetstagare till anställning på deltid behandlas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna eller på ett gemensamt möte i enlighet med 9 § 1 mom.

Uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en eller flera enskilda arbetstagare kan behandlas mellan arbetstagaren eller arbetstagarna och arbetsgivaren. Arbetstagaren har dock rätt att kräva att förhandlingar om ett ärende som gäller honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

47 § Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna skriftligen de uppgifter han förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbets-

tagare som sägs upp, permitteras och överförs till anställning på deltid, samt 4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs.

De uppgifter som skall lämnas företrädnarna för personalgrupperna skall bifogas förhandlingsframställningen. Uppgifter som arbetsgivaren får efter förhandlingsframställningen kan lämnas senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller färre än tio arbetstagare eller permittering av minst tio arbetstagare för kortare tid än 90 dagar, kan arbetsgivaren lämna de berörda arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som avses ovan. Arbetsgivaren skall lämna uppgifterna skriftligen på begäran av arbetstagaren eller den behöriga företrädaren för personalgruppen.

48 §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar skall behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till Arbetskraftsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

49 § (28.12.2012/923)

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädnarna för personalgrupperna ett för-

slag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Av handlingsplanen, som ska utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller till vad som avtalats genom kollektivavtal i fråga om minskande av Arbetskraften, ska framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av service enligt lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice (916/2012) och vid främjande av de arbetssökandes sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för stödande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftservice.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden finns i 7 kap. 12 § i Arbetsavtalslagen.

50 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll

Om de avgöranden som arbetsgivaren överväger och som gäller företagsverksamheten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall vid samarbetsförhandlingarna i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet behandlas grunderna för och verkningarna av dessa åtgärder, de handlingsprinciper eller den handlingsplan som avses i 49 §, alternativen för

att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att lindra följderna av minskningen för arbetstagarna.

51 § Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagsreanering (47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.

52 § Anteckning om samarbetsförhandlingar

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

53 § Arbetsgivarens utredning

Efter att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel skall arbetsgivaren inom en rimlig tid för företrädarna för personalgrupperna presentera en allmän utredning om de beslut som övervägs på grundval av samarbetsförhandlingarna. Av utredningen skall framgå, beroende på vilka ärenden som det förhandlats om, åtminstone antalet personer som skall sägas upp, permitteras och överföras till anställning på deltid enligt personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft.

På begäran av en företrädare för en personalgrupp skall arbetsgivaren presentera den utredning som avses i 1 mom. för de arbetstagare som hör till den berörda personalgruppen till den del utredningen berör dem gemensamt.

9 kap Särskilda bestämmelser

54 § Anteckning om samarbetsförhandlingar

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilka framgår åtminstone tidpunkterna för förhandlingarna, vilka som deltagit i dem samt resultaten av förhandlingarna eller deltagarnas avvikande ställningstaganden.

Alla företrädare för arbetsgivaren och personalgrupperna som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om det inte vid samarbetsförhandlingarna avtalas något annat i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

55 § Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalgrupperna har när de förbereder sig för samarbets-

förfarandet samt vid samarbetsförhandlingarna rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i mån av möjlighet även av andra sakkunniga i företaget, när det är nödvändigt med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall enligt 56 §.

56 § Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för en personalgrupp har rätt att för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet. Arbetsgivaren och företrädaren för personalgruppen skall komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för personalgruppen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för en personalgrupp utom sin arbetstid deltar i en samarbetsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

57 § Tystnadsplikt

En arbetstagare, en företrädare för en personalgrupp och en i 55 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. avsedda arbetstagare och deras företrädare skall hemlighålla i samband med samarbetsförhandlingarna erhållna

- 1) uppgifter om affärs- och yrkeshemligheter,
- 2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offent-

liga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,

3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt

4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd sekretessplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller en företrädare för en personalgrupp, efter att ha informerat om tystnadsplikten, från att röja uppgifter som avses i 1 mom. 1–3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare i den omfattning som är nödvändig med hänsyn till dessa arbetstagarers ställning för att syftet med samarbetet skall uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten,

2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

3) arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för personer enligt 1 mom. är i kraft.

58 § Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna och kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag

borde behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, skall inga samarbetsförhandlingar inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

59 § Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet.

60 § Undantag från samarbetsförfarandet

Arbetsgivaren får fatta beslut i ärenden som avses i 32 och 33 § samt i 44 § 1 mom. utan föregående samarbetsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som är till skada för företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör hinder för samarbetsförhandlingar.

När grunderna enligt 1 mom. för att avvika från samarbetskyldigheterna inte längre föreligger, skall arbetsgivaren utan dröjsmål inleda samarbetsförhandlingar, där även orsakerna till det avvikande förfarandet skall utredas.

61 § Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 3–6 och 8 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som bestäms i 47 och 48 §, till den del bestämmelserna

gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf kan för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett avtal som avses i 1 och 2 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

62 § Gottgörelse

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligt eller av oaksamhet underlåter att iakta vad som bestäms i 45–51 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms skall beaktas graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat.

Om ett företag som står under bestämmande inflytande i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförfarandet av det företag i företagsgruppen som har bestämmande inflytande.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Arbetsstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter anställningsförhållandets slut.

63 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 62 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

64 § (30.3.2010/218)

Rätt för företrädare för personalgrupper att kräva tvångsmedel

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10–13 § bestäms om de uppgifter som ska lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

64 § har ändrats genom L 218/2010, som träder i kraft 1.7.2010. Den tidigare formen lyder:

64 § (30.3.2010/218)

Rätt för företrädare för personalgrupper att kräva tvångsmedel

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10–13 § bestäms om de uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att utarbeta en personalplan och utbildningsmål enligt 16 §, kan arbetsministeriet på begäran av en företrädare för en personalgrupp hos domstolen yrka ett beslut enligt 1 mom., om det är uppenbart att det inte går att få personalplanen och utbildningsmålen behandlade vid samarbetsförfarande enligt 4 kap.

65 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

66 § (30.3.2010/218)

Tillsyn

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal (436/1946).

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens skyldighet att till samarbetsombudsmannen anmäla de misstankar om försummelse av efterlevnaden av lagen som uppdagats i samband med arbetarskyddsinspektioner finns i 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Bestämmelser om närings-, trafik- och miljöcentralernas uppgifter ingår i 3 § i lagen om närings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009).

66 § har ändrats genom L 218/2010, som träder i kraft 1.7.2010. Den tidigare formen lyder:

66 § (30.3.2010/218)**Tillsyn**

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal (436/1946).

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens skyldighet att till samarbetsombudsmannen anmäla de misstankar om försummelse av efterlevnaden av lagen som uppdragats i samband med arbetarskyddsinspektioner finns i 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Bestämmelser om närings-, trafik- och miljöcentralernas uppgifter ingår i 3 § i lagen om närings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009).

67 § Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iakttä eller bryter mot vad som bestäms i 17, 20 eller 22 §, 28 § 1 eller 2 mom., 30, 31, 34, 36, 41, 43 eller 55 §, 56 § 1 mom. eller 65 §, med undantag för vad som i 55 eller 56 § bestäms om arbetsgivarens betalningskyldighet, skall för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

Vid bestämmandet av straff för försummelse av skyldigheterna enligt 34, 36 och 41 § betraktas det inte som en straffsänkande omständighet att det företag som har bestämmande inflytande inte har lämnat det företag som står under bestämmande inflytande de uppgifter som behövs för att genomföra samarbetsförhandlingen.

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 8 § 2 och 3 mom. bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 57 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

10 kap**Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser****68 §****Ikraftträdande**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

Genom denna lag upphävs lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) jämte ändringar.

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till andra bestämmelser i den lag om samarbete inom företag som gällde vid denna lags ikraftträdande än till de bestämmelser som gäller nationellt eller internationellt koncernsamarbete, skall i stället för dem tillämpas denna lag.

69 §**Övergångsbestämmelser**

Ett avtal enligt 14 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid denna lags ikraftträdande får tillämpas utan hinder av bestämmelserna i 61 § i denna lag till dess avtalet upphör att gälla.

Bestämmelserna i denna lag tillämpas på företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagar anställda i arbetsavtalsförhållande när sex månader förflutit från lagens ikraftträdande, om företaget inte överväger att säga upp minst tio arbetstagar.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt 16 § i denna lag skall fullgöras inom sex månader från lagens ikraftträdande.

RP 254/2006, AjuB 15/2006, RSV 286/2006, Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG; EGT nr L 80,

23.3.2002 s. 29, Rådets direktiv 98/59/EG; EGT nr L 225, 12.8.1998 s. 16, Rådets direktiv 2001/23/EG; EGT nr L 82, 22.3.2001 s. 16, Rådets direktiv 97/81/EG; EGT nr L 14, 20.1.1998 s. 9, Rådets direktiv 1999/70/EG; EGT nr L 175, 10.7.1999 s. 43

Arbetstidslag 9.8.1996/605

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 kap
Lagens tillämpningsområde

1 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat bestäms. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/1993). (26.1.2001/64)

Vad denna lag stadgar om arbetstagare tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat stadgas. Vad denna lag stadgar om kollektivavtal tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal.

2 §
Undantag från tillämpningsområdet

Med undantag av 15 § 3 mom. tillämpas denna lag inte på (26.7.2002/634)

- 1) arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt skall anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande,
- 2) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund,
- 3) arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras,

- 4) skogs-, skogsförbättrings- och flottningsarbeten eller arbete i anslutning till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,
- 5) punkten har upphävts genom L 19.11.2010/991. (19.11.2010/991),
- 6) arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar,
- 7) renskötsel,
- 8) fiske och hantering av fångsten i omedelbar anslutning till fisket,
- 9) arbete på vilket skall tillämpas särskilda stadganden om arbetstid eller arbete som hör till tillämpningsområdet för någon annan arbetstidslag och genom stadganden i nämnda lag har befriats från inskränkningar i arbetstiden, eller på
- 10) arbete som utförs av tjänstemän vilka omfattas av tillämpningsområdet för lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/70) eller arbete som utförs av tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet, om inte något annat stadgas genom förordning.

Stadgandena i 28 § 1 och 2 mom. och 29–32 §§ i denna lag tillämpas inte på en motorfordonsförarens arbete, om arbetet omfattas av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter.

Genom förordning och genom beslut av Finlands Banks bankfullmäktige kan bestämmas att denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid. (30.12.1998/1168)

RF (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter har upphävts, se EPRAF (EG) nr 561/2006. Se F om arbetstiden för statstjänstemän 822/1996 och Arbets-tidsF för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland 33/1998. Om arbetstagare som

utför arbete i sitt hem se SemesterL 162/2005 2 § 2 mom.

3 § (15.11.1996/861) Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet skall avge utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag enligt vad som stadgas i lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/46).

L om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet har upphävts genom L om arbetsrådets och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet 400/2004.

2 kap Tid som räknas in i arbetstiden

4 § Arbetstid

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

De dagliga vilotider som nämns i 28 § eller som baserar sig på avtal räknas inte in i arbetstiden, om arbetstagaren under dessa tider obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

Den tid som används för resa eller färd räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt skall anses vara en arbetsprestation.

5 § Beredskapstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren skall vara anträffbar i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstagaren vid behov kan kallas i arbete. Denna beredskapstid räknas inte in i arbetstiden. Beredskapstidens längd och inplaceringen av beredskapstiderna får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

I ett avtal om beredskap skall också överenskommas om ersättning för beredskapen. I ersättningsbeloppet skall beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Av beredskapstid som tillbringas i bostaden skall minst hälften ersättas, antingen i pengar eller med motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra beredskap.

3 kap Ordinarie arbetstid

6 § Allmän regel

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor.

7 § Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 6 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

1) inom polisväsendet samt vid tull-, post-, tele-, telefon- och radioverken, dock inte i deras mekaniska verkstäder och reparationsverkstäder eller i byggnadsarbete vid dem,

2) på sjukhus, vid hälsovårdscentraler, på barndaghem som håller öppet dygnet runt, i sommarkolonier, på vårdanstalter och andra motsvarande anstalter samt i fängelser,

3) vid person- och godstransport, kanaler, svängbroar och färjor,

4) vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsagnar,

- 5) vid arbete som utförs under provkörning av fartyg,
- 6) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,
- 7) i hushållsarbete och i familjedagvård enligt lagen om barndagvård (39/1973), (19.11.2010/991)
- 8) i bevakningsarbete,
- 9) i mejerier,
- 10) i inkvarterings- och förplägnadsrörelser, samt
- 11) i konst- och nöjesetablissemang samt i filmateljéer och filmgranskningsbyråer, dock inte i deras verkstäder.

För att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna kan den ordinarie arbetstiden med avvikelser från 1 mom. ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar.

8 §

Arbetstiden för motorfordonsförare

Arbetstiden per dygn för motorfordonsförare får vara högst 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan.

Om en motorfordonsförares arbete inte lämpligen kan ordnas på något annat sätt, får arbetstiden per dygn förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den period av 48 timmar som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

9 §

På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet samt arbetstagarför-

eningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan genom kollektivavtal komma överens om en ordinarie arbetstid som avviker från vad 6–8 § stadgar. Den ordinarie arbetstid som baserar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

Kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. får arbetsgivaren tillämpa också i arbetsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet, men där kollektivavtalets bestämmelser annars skall iakttas. Efter att kollektivavtalet har upphört att gälla får ovan avsedda bestämmelser fortfarande, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, iakttas i arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas ifall kollektivavtalet ännu gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet skall ges minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som ovan i denna paragraf bestäms om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga avtalslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter, Finlands Bank samt på landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. (30.12.1998/1168)

10 §

Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal (26.1.2001/64)

En arbetsgivare som enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är skyldig att iakttä

kollektivavtal kan med en förtroendemans som avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, med ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller med någon annan av personalen bemyndigad representant eller, om någon sådan inte har valts, med personalen eller en personalgrupp komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, så som föreskrivs i nämnda kollektivavtal och inom de gränser som bestäms där. När avtalet ingås behöver dock inte iaktas bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal. (26.1.2001/64)

Arbetsgivaren och en arbetstagare kan inom ramen för ett avtal som avses i 1 mom. komma överens om detaljerna beträffande tillämpningen av avtalet.

Om arbetstagarna inte har valt en i 1 mom. avsedd förtroendemans eller annan representant, skall arbetsgivaren ge dem tillfälle att bland sig välja en representant innan förhandlingarna inleds.

11 §

Hur lokala avtal ingås

Ett i 10 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden skall ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är i kraft längre än två veckor, skall det dock alltid ingås skriftligen.

Ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden. Uppsägningstiden är två veckor, om inte något annat har avtalats. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan fyra månader efter att det ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

Ett avtal enligt 10 § som har ingåtts av en representant för arbetstagarna skall delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda representant för arbetstagarna skall anses företräda. En arbetstagare har dock

rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

12 §

Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på lag

Om inte något annat följer av kollektivavtal, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst en timme. Den ordinarie arbetstiden skall härvid utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst fyra veckor. Arbetstiden per vecka får vara högst 45 timmar.

I jordbruksarbete skall den ordinarie arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst tre månader.

13 §

Flexitid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 6 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (*flexitid*), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans dagliga arbete börjar och slutar. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om flexitid skall de åtminstone komma överens om den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av raster och vilotider samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flexitid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst tre timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 40 timmar. Det maximum som nämns i 1 mom. får vara högst 40 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren.

14 § (22.12.2009/1518) Exceptionell ordinarie arbetstid

Om arbetet till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken arbetstagaren ska vara redo för arbete, kan regionförvaltningsverket på de villkor som det fastställer ge tillstånd till undantag från 6 §.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har också rätt att i de fall som avses i 1 mom. med avvikelse från 6 § avtala om den ordinarie arbetstiden så som bestäms i 40 §.

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer ge tillstånd att ordna arbetstiden enligt 7 § också i arbeten som inte nämns i paragrafen, om detta är nödvändigt.

15 § Förkortad arbetstid

Om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet bestäms i 4 kap. 4 och 5 § arbetsavtalslagen. Om en arbetstagarare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. (26.1.2001/64)

I fråga om deltidarbete som avses i 1 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet skall framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

Om en arbetstagarare för att övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om med beaktande av arbetstagarens behov samt produktions- och serviceverksamheten. (26.7.2002/634)

16 § Dygn och vecka

Med dygn och vecka avses ett kalenderdygn och en kalendervecka, om inte något annat avtalas.

4 kap Överskridande av ordinarie arbetstid

17 § Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie arbetstid som stadgas i 6 eller 7 § eller har avtalats med stöd av 9, 10 eller 12 § eller som avses i 14 §.

Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstid som avses i 1 mom.

18 § Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskomst om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock härvid rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos

ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

19 §

Maximiantalet övertidstimmar

Under en period av fyra månader får högst 138 timmar övertidsarbete utföras. Under ett kalenderår får övertidsarbetet dock uppgå till högst 250 timmar.

Arbetsgivaren kan med de arbetstagarrepresentanter som avses i 10 § eller med personalen eller en personalgrupp avtala om extra övertidsarbete. Extra övertidsarbete får utföras högst 80 timmar per kalenderår. Den gräns om 138 timmar som stadgas i 1 mom. får dock inte överskridas.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan genom kollektivavtal avtala om den i 1 mom. stadgade perioden på något annat sätt. En tidsperiod som baserar sig på ett kollektivavtal får dock vara högst 12 månader, och maximiantalet övertidstimmar under ett år skall motsvara maximiantalet övertidstimmar enligt 1 och 2 mom.

20 §

Inledande och avslutande arbete

Med inledande och avslutande arbete avses arbete som

- 1) är nödvändigt för att övriga arbetstagar på arbetsplatsen skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,
- 2) en arbetstagar som avses i 39 § 2 mom. utför omedelbart före eller efter arbetstiden för de personer som han leder, eller som
- 3) behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbete kan överenskommas genom arbetsavtal. Sådant arbete får utföras högst fem timmar i veckan utöver det maximiantal övertidstimmar som anges i 19 §.

21 § Nödarbete

När en oförutsedd händelse har vålat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får de stadgade eller avtalade ordinarie arbetstiderna förlängas i den utsträckning som nämnda skäl kräver, dock under högst två veckor.

Nödarbetet räknas inte in i övertidsarbetet enligt 19 §. Vid nödarbete får även undantag göras från vad som stadgas i 26–31 § samt 33 § 1 mom.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren skall ge den förtroendeman som företräder de arbetstagar som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller, om inte heller något sådant har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet. (26.1.2001/64)

22 §

Mertids- och övertidersättning

För mertidsarbete skall betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

När den ordinarie arbetstiden bestäms enligt 6, 9, 10, 12 eller 13 §, skall lönen för de två första arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka skall lönen betalas förhöjd med 50 procent.

När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden av två eller tre veckor, skall lönen för de första 12 eller

18 arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden, inledande och avslutande arbete medräknat, betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent. Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens arbetsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, skall det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal skall lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

Om den ordinarie arbetstiden baserar sig på ett tillstånd till undantag enligt 14 § eller på ett kollektivavtal, skall i tillståndet eller avtalet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

23 §

Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande i tillämpliga delar av 22 §.

Ledigheten skall ges inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtals. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall försöka komma överens om tidpunkten för ledigheten. Om någon överenskommelse inte kan nås, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om inte arbetstagaren kräver ersättningen i pengar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 1 och 2 mom. komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses 27 § i semesterlagen

(162/2005). I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iaktas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet. (18.3.2005/164)

24 §

Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

Om det med stöd av denna lag har bestämts eller avtalats att arbetstiden utgör ett genomsnitt eller om en överenskommelse har ingåtts om flexitid och arbetsförhållandet upphör innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, skall det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka överskrider 40 timmar, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Även mertidsarbete skall ersättas så som 1 mom. stadgar.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar eller kortare än en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar och som baserar sig på avtal, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön.

25 §

Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel

Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än en timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med antalet timmar som använts för utförandet av arbetet.

Om naturaförmåner ingår i lönen, skall de beaktas när den lön som avses i denna paragraf beräknas. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende

av arbetstagarens arbetsprestation och som erläggs högst två gånger om året.

Med avvikelse från 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen skall beräknas så att inkomsten för den ordinarie arbetstiden divideras med en genomsnittlig divisor som beräknats på den årliga ordinarie arbetstiden eller med någon annan divisor som i genomsnitt motsvarar vad 1 mom. stadgar.

5 kap Natt- och skiftarbete

26 § Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetarskyddsmyndigheten lämna denna meddelande om nattarbete som utförs regelbundet. Nattarbete får utföras i följande fall:

- 1) i periodarbete,
- 2) i arbete i tre eller flera skift,
- 3) i arbete i två skift, dock högst till klockan 1,
- 4) i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och flygfält,
- 5) på apotek,
- 6) vid tidningar och tidskrifter, på nyhets- och bildbyråer samt i arbete som utförs vid andra massmedier och i tidningsutbärning,
- 7) i service- och reparationsarbeten samt andra arbeten som är nödvändiga för att hålla i gång det normala arbetet i företag, sammanslutningar eller stiftelser och som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet eller i service- och reparationsarbeten som är nödvändiga för att förhindra eller begränsa skador,
- 8) på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen,
- 9) i sågverks torkar,
- 10) vid uppvärmning av växthus och torkanläggningar,
- 11) med arbetstagarens samtycke i brådslande sånings- och skördarbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland hus-

djur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp,

- 12) med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan 5 och klockan 6,
- 13) i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten, samt
- 14) med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som det fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det. (22.12.2009/1518)

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten om vilka stadgas genom förordning eller bestäms genom ett kollektivavtal enligt 40 § 1 mom. får arbetstiden vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete.

27 § (22.12.2009/1518) Skiftarbete och nattskift i periodarbete

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften. Regionförvaltningsverket kan bevilja tillstånd till undantag från vad som föreskrivs i första meningen i detta moment.

I periodarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftförteckningen hållas i nattarbete under högst sju på varandra följande arbetsskift. Med nattskift avses ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6.

6 kap Vilotider och söndagsarbete

28 § Dagliga vilotider

Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig

för att arbetet skall kunna fortgå, skall han under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare rast som dock skall vara minst en halv timme. Rasten får inte placeras omedelbart i början eller i slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överskrider 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren om han önskar det rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, skall arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Motorfordonsförare skall för varje arbetsperiod om 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.

29 § Dygnsvila

Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början i fråga om arbeten som avses i 6, 9, 10, 12 och 13 §§ ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar och i fråga om arbeten som avses i 7 § en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om ett arbete som avses i 14 § eller som utförs under beredskapstid och om något annat inte följer av det som stadgas nedan. Om det behövs för att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt, kan arbetsgivaren och en i 10 § avsedd arbetstagarrepresentant med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan också förkortas vid flexitid, om arbetstagaren bestämmer tiderna för när han börjar och slutar arbetet. Dygnsvilan skall dock vara minst sju timmar.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det är det möjligt att tillfälligt avvika från vad 1 mom. stad-

gar, per gång dock högst för tre dygnsviloperioder i följd

1) om arbetstagarens arbetsskift ändras på ett sätt som stadgas i 27 § 1 mom.,

2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,

3) om arbetstagarens arbetsplats och boningsort eller hans olika arbetsplatser ligger långt från varandra,

4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete skall kunna åtgärdas,

5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,

6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor skall kunna skyddas, eller

7) i arbete som är nödvändigt för att verksamhetens kontinuitet skall kunna garanteras.

Om dygnsvilan har förkortats enligt grunder i 2 mom., skall vilotiden dock vara minst fem timmar. Arbetstagaren skall så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

30 § Motorfordonsförares dygnsvila

Motorfordonsförare skall ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får den dygnsvila som avses i 1 mom. förkortas till minst sju timmar två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

31 § Ledighet per vecka

Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn.

Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Undantag från denna paragraf kan göras om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn samt i arbete som gäller skötsel av husdjur och i brådiskande sånings- och skördearbete inom jordbruket.

32 §

Undantag från ledighet per vecka

Om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete för att det normala arbetet i ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse skall kunna hållas i gång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från 31 § 1 och 2 mom.

Arbetstagaren skall ersättas för den tid som använts för arbete enligt 1 mom. genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som är lika lång som den ledighet enligt 31 § 1 eller 2 mom. som arbetstagaren inte kunnat ta ut. Arbetstiden skall förkortas inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver övertids- och söndagsersättningarna får en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 25 § nämnda grunddelen av övertidsersättningen.

Om undantag från 31 § 1 eller 2 mom. har gjorts i arbete som gäller skötsel av husdjur eller brådiskande sånings- och skördearbete inom jordbruket, skall den ledighet per vecka som arbetstagaren inte har kunnat ta ut ersättas så som stadgas i 2 mom.

33 §

Söndagsarbete

På söndagar eller kyrkliga helgdagar får arbete utföras endast om det på grund av sin art utförs regelbundet nämnda dagar eller om därom har överenskommit genom arbetsavtal eller arbetstagaren särskilt ger sitt samtycke till det.

För söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid skall lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet är mertids-, övertids- eller nödarbete skall för det också erläggas en ersättning som bestäms enligt 22 eller 23 § och som beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön.

Vid beräkning av den förhöjda lönen för söndagsarbete skall iakttas vad 22 § stadgar om beräkning av förhöjd lön för övertidsarbete.

7 kap

Arbetstidshandlingar

34 §

Utjämningschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt så som avses i 6 § 2 mom., 7, 9, 10 eller 12 §, skall för arbetet på förhand uppgöras ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det stadgade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningschemat för arbetstiden skall han ge den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarerna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet. (26.1.2001/64)

Arbetstagarerna skall i god tid underättas om ändringar i utjämningschemat för arbetstiden.

35 § Arbets-skiftsförteckning

För varje arbetsplats skall uppgöras en arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbets-skiftsförteckningen skall uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbets-skiftsförteckningen skall dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbets-skiftsförteckningen uppgörs skall på yrkande av arbetstagaren eller dennes företrädare som avses i 34 § 2 mom. iaktas vad nämnda moment stadgar.

Arbets-skiftsförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

36 § (22.12.2009/1518) Dispens

Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbets-skiftsförteckning, kan regionförvaltningsverket helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet. I tillståndet till undantag kan bestämmas att ledigheten per vecka ska framgå av arbets-skiftsförteckningen.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren befrielse enligt 1 mom. och arbetsförhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas representant som avses i 10 § komma överens om att den av regionförvaltningsverket beviljade befrielsen ska fortgå.

37 § Arbets-tidsbokföring

Arbetsgivaren skall bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen skall antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalts för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och de förhöjda andelar som betalts för dem. Om ett avtal enligt 39 § 2 eller 3 mom. har ingåtts med arbetstagaren, skall den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i förteckningen. Arbetsgivaren skall förvara arbets-tidsbokföringen åtminstone till utgången av den i 38 § stadgade tiden för väckande av talan.

Arbets-tidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som med stöd av 10 och 12 § har ingåtts mellan arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant eller arbetstagaren skall på uppmaning uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. En arbetstagarare eller en av arbetstagaren befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbets-skiftsförteckningarna och arbets-tidsbokföringen. (26.1.2001/64)

Arbetarskyddsmyndigheten skall på begäran tillställas en kopia av arbets-tidsbokföringen, av ett avtal som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§ samt av utjämnings-schemat för arbetstiden enligt 34 § och arbets-skiftsförteckningen enligt 35 §.

**37 a § (14.12.1998/963)
Individuell körjournal för
motorfordonsförare**

Arbetsgivaren skall ge en motorfordonsförare som är anställd hos honom en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren skall föra journalen så att av den framgår när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar under dygnet. Anteckningar om varje period skall göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. Färdskrivare kan användas i stället för körjournal.

Motorfordonsföraren ska under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år. (19.3.2010/184).

**8 kap
Särskilda stadganden**

**38 §
Tid för väckande av talan**

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt arbetsförhållande inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning skall kombineras med sparad ledighet, skall talan vid fortsatt arbetsförhållande, med avvikelse från 1 mom., men vid äventyr av den påföljd som där nämns, väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits.

Efter anställningsförhållandets slut skall talan i fråga om fordran som avses i 1 mom., vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde. (26.1.2001/64)

**39 §
Stadgandenas tvingande natur.
Undantag genom arbetsavtal**

Ett avtal som inskränker de förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av vad denna lag stadgar.

En arbetstagare i ledande ställning samt en arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är att direkt leda eller övervaka arbetet och som inte alls eller endast tillfälligt tar del i det arbete som utförs av de arbetstagare som står under hans ledning eller uppsikt får dock avtala om att ersättningarna enligt 22 och 33 §§ betalas som en särskild månadsersättning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för inledande och avslutande arbete enligt 20 § 1 mom. 1 och 3 punkten betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens nivå skall motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 22 §.

**40 §
Bestämmelsernas tvingande natur
samt undantag genom riksomfattande
kollektivavtal (26.1.2001/64)**

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har utan hinder av vad som bestäms i denna lag rätt att avtala något annat om vad som föreskrivs i 4 och 5 §, 13 § 2 mom., 15 § 2 mom., 22 - 25 §, 26 § 1 mom. samt 27 - 35 §. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i sådana arbetstagarers anställningsförhållanden vilka inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser. (26.1.2001/64)

I 1 mom. avsedda bestämmelser får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader efter att det föregående upphört att gälla, har båda parterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för utjämningen av den ordinarie arbetstiden, när den då pågående utjämningsperioden utgår.

Vad som i denna paragraf bestäms om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, Finlands Bank samt landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. (30.12.1998/1168)

40 a § (26.1.2001/64)

Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också dess bestämmelser som avses ovan i 40 § 1 mom., om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även 40 § 2 mom.

41 §

Framläggningsskyldighet

Arbetsgivaren skall hålla denna lag, de stadganden och bestämmelser samt tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den liksom även det utjämnings-schema för arbetstiden och den arbets-

skiftsförteckning som är i användning framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

42 §

Straffstadganden

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot stadganden i denna lag eller mot stadganden eller bestämmelser som har utfärdats med stöd av den och som gäller annat än betalnings-skyldighet, ingående av avtal, en rätts-handlings form, arbetstidsbokföring eller framläggningsskyldighet skall för *arbets-tidsförseelse* dömas till böter.

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som försummar att göra de föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen. (15.2.2002/112)

Ansvarsfördelningen mellan arbets-givaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § strafflagen.

Om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 37 § 1 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud, stadgas i 47 kap. 2 § strafflagen.

Angående straff för brott mot rådets förordning om harmonisering av social lagstiftning om vägtransporter stadgas i 105 a § vägtrafiklagen.

43 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som ingåtts med stöd av 10 och 12 §.

44 §

Närmare föreskrifter

Statsrådet kan meddela närmare föreskrifter om anordnande av skjuts för

arbetstagare i nattarbete då arbetsskiftet börjar och slutar.

**9 kap
Ikraftträdelse- och
övergångsstadganden**

**45 §
Ikraftträdande**

Denna lag träder i kraft den 23 november 1996. Lagens 19 § träder dock i kraft den 1 januari 1997.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft.

**46 §
Stadganden som upphävs**

Genom denna lag upphävs jämte ändringar

- 1) arbetstidslagen av den 2 augusti 1946 (604/46),
- 2) lagen den 26 maj 1978 om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor (400/78),
- 3) lagen den 24 april 1970 om arbetstiden för gårdskarlar (284/70),
- 4) lagen den 12 maj 1989 om arbetstiden inom lantbruket (407/89), samt
- 5) lagen den 9 juni 1961 om arbetet i bagerier (302/61) med undantag av 5 § i nämnda lag sådan den lyder i lag av den 5 november 1993 (916/93).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de lagar som upphävs enligt 1 mom., skall denna lag tillämpas i stället för dem.

Stadgandena om maximiantalet övertidstimmar i de lagar som avses ovan i 1 mom. är dock i kraft till utgången av 1996. (15.11.1996/861)

**47 §
Övergångsstadgande**

I arbeten och branscher där ett kollektivavtal om arbetstiderna har ingåtts före denna lags ikraftträdande eller där ett sådant avtal skall iakttas, träder denna lag i kraft vid utgången av avtals-

perioden, om inte avtalen ändras före det.

Rådets direktiv 93/104-7EGT nr L 307, 13.12.1993 s. 18 RP 34/96, ApUB 10/96, RSv 98/96

Arbetsavtalslag 26.1.2001/55

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap**Allmänna bestämmelser****1 §****Tillämpningsområde**

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag skall tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag.

Enbart det att arbetet utförs hemma hos arbetstagaren eller på en plats som arbetstagaren valt eller att arbetet utförs med arbetstagarens redskap eller maskiner utgör inte hinder för tillämpning av lagen.

2 §**Undantag från tillämpningsområdet**

Denna lag tillämpas inte på

- 1) offentligrättsliga anställningar eller på fullgörandet av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet,
- 2) sedvanliga fritidsaktiviteter,
- 3) ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms särskilt om avtalet.

3 § (21.12.2010/1224)**Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden**

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid samt såd-

ana på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid skall anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent

4 §**Prövotid**

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf. (14.11.2008/707)

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, skall arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informations-

skyldighet som anges i 3 mom. i denna paragraf.

5 §

Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

6 §

Omyndigs arbetsavtal

Bestämmelser om rätten för den som inte fyllt 18 år att ingå arbetsavtal samt om rätten för en ung persons vårdnadshavare att häva ett arbetsavtal som den unga ingått finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

7 §

Överföring av rättigheter och skyldigheter

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren

behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. (14.11.2008/707)

8 §

Arbetstagarens biträde

Om arbetstagaren med samtycke av arbetsgivaren har anlitat ett biträde för uppfyllande av de förpliktelser som härrör från arbetsavtalet, står även biträdet i anställningsförhållande till den arbetsgivare som gett sitt samtycke.

9 §

Ställföreträdare för arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försummelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättning av den skada som uppkommit.

10 §

Överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner, som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagares fordran som förfallit till

betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. (15.11.2002/943)

När ett konkursbo överlåter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, utom om det bestämmande inflytandet i den rörelse som försetts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

2 kap Arbetsgivarens skyldigheter

1 § Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2 § Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden

finns i lagen om likabehandling (21/2004). (20.1.2004/23)

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren skall iakttä det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

3 § Arbetarskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002). (23.8.2002/750)

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild moderskapsledighet ingår i 4 kap. 1 §.

4 § Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. 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 inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället. (14.11.2008/707)

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen skall åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds,
- 3) grunden för att ett arbetsavtal ingåtts för viss tid och den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla, (21.12.2012/873)
- 4) provotiden,
- 5) den plats 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,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden,
- 10) hur semestern bestäms,
- 11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Information ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda. (21.12.2012/873)

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning.

6 § (13.1.2012/10)

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren skall enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller

heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

6 § (10/2012) har tillfogats genom rättelse.

7 § Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med undantag av vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

8 § Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet

Om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

9 § Kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut sina arbetstagare till en annan arbetsgivare (*användarföretag*) och den arbetsgivare som hyrt ut sina arbetstagare inte är bunden av ett kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. eller skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, skall i fråga om en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller i ett allmänt bindande kollektivavtal.

10 § Minimilönen om kollektivavtal saknas

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

11 § Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren skall på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

11 a § (8.6.2006/460) Partiell sjukfrånvaro

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidarbete för viss tid som ligger till grund för den finns i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Syftet med partiell sjukfrånvaro är att stödja arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet och på eget initiativ återgå till heltidsarbete. Avtalet om deltidarbete ingås på basis av en utredning om arbetstagarens hälsotillstånd. (26.6.2009/ 534)

Parterna skall komma överens om ändring av avtalet om deltidarbete under avtalsperioden. Ett avtal för viss tid upphör dock under avtalsperioden, om arbetstagaren på grund av sjukdom inte längre klarar av sitt deltidarbete.

När avtalet om deltidarbete upphör har arbetstagaren rätt att på nytt iakttä villkoren i det avtal om arbete på heltid som föregick avtalet om deltidarbete.

12 § Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

Om inte något annat avtalas, är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en elds-

våda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar.

Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen skall arbetsgivaren iakttä det som i 17 § i detta kapitel bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

13 § Lönebetalningsperiod och betalningstid

Lönen skall betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Om grunden för tidlönen är en kortare tid än en vecka, skall lönen betalas minst två gånger per månad och i andra fall en gång per månad. I arbete med prestationslön får lönebetalningsperioden vara högst två veckor, om inte prestationslönen betalas i samband med en månatlig lön. Om arbetet med prestationslön varar längre än en lönebetalningsperiod, skall för varje lönebetalningsperiod betalas en sådan del av lönen som bestäms enligt den tid som använts till arbetet.

Om en del av lönen betalas i form av vinstandel eller provision eller enligt någon annan liknande grund, får betalningsperioden för denna del vara längre än vad som anges ovan, dock högst 12 månader.

14 §**Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör**

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalningen av en fordran som härrör från anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar.

Om en fordran som härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalt fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

15 §**Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag**

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfallodag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfallodag.

16 § (7.6.2013/398)**Betalning av lön**

Lönen ska betalas in på det bankkonto som arbetstagaren har uppgett. Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för betalningssättet

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå. Arbetsgivaren ska ha ett av arbetstagaren undertecknat kvitto på betalning av lön kontant eller någon annan utredning som verifierar betalningen.

Bestämmelser om skyldigheten för en bokföringsskyldig arbetsgivare enligt bokföringslagen (1336/1997) att till sin bokföring foga det av arbetstagaren undertecknade kvittot på betalning eller någon annan utredning som verifierar betalningen finns i den lagen.

17 §**Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön**

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningslagen (37/1895) och förordningen om skyddat belopp vid utmätning av lön (1031/1989) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

UtsökningsL 37/1895 har upphävts genom L 705/2007 och F om skyddat belopp vid utmätning av lön har upphävts genom F 1017/2006, se Utsökningsbalk 705/2007 4 kap. 48 §.

**18 § (29.6.2006/579)
Arbetstagares rätt att få ledigt från
arbetet för att sköta kommunala
förtroendeuppdrag**

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 32 b § i kommunallagen (365/1995) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

**3 kap
Arbetstagarens skyldigheter**

**1 §
Allmänna skyldigheter**

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

**2 §
Skydd i arbetet**

Arbetstagaren skall iakttä den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som han eller hon observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

**3 §
Konkurrerande verksamhet**

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förbereda eller genomföra konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansvarar jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

**4 §
Affärs- och yrkeshemligheter**

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en hemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller hade bort veta att arbetstagaren handlade obehörigt.

**5 §
Konkurrensförbudsavtal**

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som skall börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal skall bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet

och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagarerna samt arbetstagarernas ställning och uppgifter.

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarernas rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagarerna får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarernas lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagarerna, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagarer som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, *rättshandlingslagen*).

4 kap

Familjeledighet

1 § (29.6.2006/533)

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagarer har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, fader-

skaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagarerna har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar.

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden (11.12.2002/1076)

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagarer under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagarerna har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagarerna kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 23 § 2 mom. sjukförsäkringslagen. Om arbetstagarernas rätt till partiell föräldrapenning bestäms i 21 § 4 mom. sjukförsäkringslagen. (11.12.2002/1076)

Överenskommelse skall träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagarerna rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid. (11.12.2002/1076)

SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom L 1224/2004, Se SjukförsäkringL 9 kap. 9 och 10 §.

3 § (29.6.2006/533)

Vårdledighet

En arbetstagarer har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit

från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a § (29.6.2006/533)

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förlutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigare lägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller

barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. (29.6.2006/533)

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period partiell vårdle-

dighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

5 § Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

6 § Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. (29.6.2006/533)

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

7 § Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagar har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig

på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

7 a § (4.3.2011/197) Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren an grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

8 § Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagar för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

9 § Återgång till arbetet

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

5 kap Permittering

1 § Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 5 §.

2 § Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

- 1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte

kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendemansom valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

3 § Förhandsinformation och hörande av arbetstagare

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är

bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringen s längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitterings tiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren under rätta även Arbetskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

5 §

Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringen s längd eller uppskattade längd.

6 §

Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal

med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

6 kap

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

1 a § (26.11.2004/1030) Avgångsålder

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får utan hinder av 1 kap. 3 § 2 mom. avtala om att anställningsförhållandet förlängs för viss tid.

2 § Allmänna bestämmelser om uppsägningstider

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom en uppsägning som skall delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Det kan avtalas att arbetsgivaren skall iaktta en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten.

3 §

Allmänna uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

4 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden skall i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

5 § Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagar-
ren att fortsätta arbeta sedan avtalspe-
rioden eller uppsägningstiden löpt ut,
anses avtalsförhållandet ha förlängts tills
vidare.

6 § Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare skall erbjuda arbete
åt en tidigare arbetstagare som på grun-
der som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har
sagts upp och som fortfarande är ar-
betssökande vid arbeidskraftsbyrån, om
arbetsgivaren inom nio månader från det
anställningsförhållandet upphörde behö-
ver arbetstagare för samma eller lik-
nande uppgifter som den uppsagda ar-
betstagaren hade utfört.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2
mom. gäller denna skyldighet på mot-
svarande sätt även en sådan förvärvare
av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om
överlåtaren har sagt upp arbetstagarens
arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

7 § Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör
har arbetstagaren rätt att av arbetsgiva-
ren på begäran få ett skriftligt intyg över
anställningsförhållandets längd och ar-
betsuppgifternas art. På arbetstagarens
uttryckliga begäran skall i intyget dessu-
tom nämnas orsaken till att anställnings-
förhållandet upphört samt ingå en be-
dömning av arbetstagarens arbetsskick-
lighet och uppförande. Av arbetsintyget
får inte framgå annat än vad som fram-
går av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge ar-
betstagaren ett arbetsintyg, om intyget
begärs inom tio år från det anställnings-
förhållandet upphörde. Intyg över arbets-
tagarens arbetsskicklighet och uppfö-
rande skall dock begäras inom fem år

från det anställningsförhållandet upp-
hörde.

Om mer än tio år förflutit från det an-
ställningsförhållandet upphörde, skall
arbetsintyg över anställningsförhållan-
dets längd och arbetsuppgifternas art
ges endast om det inte orsakar arbetsgi-
varen oskäligen svårigheter. Under
samma förutsättningar skall arbetsgiva-
ren ge ett nytt intyg i stället för ett arbets-
intyg som förkommit eller blivit förstört.

7 kap Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 § Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande
sakskäl säga upp ett arbetsavtal som
gäller tills vidare.

2 § Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder
för uppsägning som beror på eller har
samband med arbetstagarens person
kan anses allvarligt brott mot eller åsido-
sättande av sådana förpliktelser som
följer av arbetsavtalet eller lag och som
är av väsentlig betydelse för anställ-
ningsförhållandet samt en väsentlig för-
ändring av de personliga arbetsförutsät-
ningar på grund av vilka arbetstagaren
inte längre kan klara av sina arbetsupp-
gifter. Vid bedömningen av om det är
fråga om sakliga och vägande grunder
skall arbetsgivarens och arbetstagarens
omständigheter beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder
för uppsägning kan åtminstone inte an-
ses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp
eller olycksfall, om inte hans eller hen-
nes arbetsförmåga på grund därav har
minskat väsentligt och för så lång tid att
det inte rimligen kan förutsättas att ar-
betsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,

2) arbetstagarens deltagande i en strids-åtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,

4) anlitanade av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagarare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iaktas.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagarare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

4 §

Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning

Arbetstagaren skall i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren skall för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skäligen.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., skall arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagarare arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse på det sätt som avses i 1 kap. 10 §, får arbetstagaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i anställningsförhållandet eller oberoende av anställningsförhållandets längd säga upp arbetsavtalet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rö-

relsen har underrättat arbetstagaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

6 § Förvärvarens ansvar

Om ett arbetsavtal upphävs på grund av att arbetstagarens anställningsvillkor försämras avsevärt till följd av överlåtelse av rörelse, anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningsförhållandet upphör.

7 § Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärijande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller om
2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 5 kap. 7 § 1 mom.

8 § Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren, har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningrätten skall utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

9 § Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. (4.3.2011/197)

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

10 § Uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud

På de grunder som avses i 2 § i detta kapitel får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som

valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast om majoriteten av de arbetstagarare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemans eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

11 § Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid

På en uppsägningsgrund som avses i 3 § får arbetsgivaren med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid.

12 § (23.6.2005/456) Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagararen, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagararen rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om ofentlig 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. (28.12.2012/920)

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.

Arbetstagararen skall 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.

8 kap Hävning av arbetsavtal

1 § Hävningensgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iaktas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagararens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäliggen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagararen får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäliggen kan förutsättas att arbetstagararen fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 §**När hävningsrätten förfaller**

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret

3 §**Rätt att anse arbetsavtalet hävt**

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

9 kap**Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal****1 §****Åberopande av uppsägningsgrund**

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 7 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §**Hörande av arbetstagare och arbetsgivare**

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 4 § eller av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 §**Arbetsgivarens upplysningsplikt**

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice finns bestämmelser om arbets- och näringsbyråns uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare. (28.12.2012/920)

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren

inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

3 a § (20.12.2013/1051)

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

3 b § (20.12.2013/1051)

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

4 §

Meddelande om upphävande av arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

5 §

Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

10 kap

Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor

1 §

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. rättshandlingslagen, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §

Oskäliga villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

Verkningarna av ett ogiltigt villkor

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats

till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Ogiltighet på grund av omyndighet

Så länge en omyndig arbetstagare fullgör sina avtalsförpliktelser får arbetsgivaren inte göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av att arbetstagaren är omyndig.

11 kap

Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §

På arbetsavtalet tillämplig lag

Om ett arbetsavtal har anknytning till flera stater än en, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt den i Rom den 19 juni 1980 ingångna konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

2 §

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om anställningsvillkorens miniminivå och arbetsförhållandena för arbetstagare som är utstationerade i Finland ingår i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

11 a kap (20.7.2012/451)

Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet

1 § (20.7.2012/451)

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på arbetsgivare som anställt en i 3 § 2 a-punkten i utlänningslagen (301/2004) avsedd tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet. Bestämmelserna tillämpas också på arbetsgivarens avtalsparter och på andra avtalsparter i enlighet med vad som föreskrivs nedan i detta kapitel.

2 § (20.7.2012/451)

Underleverantörer och uppdragsgivare

I detta kapitel avses med

- 1) *underleverantör* en avtalspart som är arbetsgivare och som med en beställare ingått avtal om att ett visst arbetsresultat ska presteras mot vederlag,
- 2) *uppdragsgivare* en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland en sådan arbetstagare arbetar som är anställd hos en underleverantör,
- 3) *huvuduppdragsgivare* en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland flera i 1 punkten avsedda underleverantörer är verksamma som sådana uppdragsgivare som avses i 2 punkten.

3 § (20.7.2012/451)

Påföljdsavgift

En arbetsgivare som anställt en eller flera sådana arbetstagare som avses i 1 § är skyldig att betala en påföljdsavgift på minst 1 000 euro och högst 30 000 euro.

Påföljdsavgiftens högsta och lägsta belopp justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

4 § (20.7.2012/451)

Faktorer som påverkar påföljdsavgiftens belopp

När påföljdsavgiftens storlek bestäms ska hänsyn tas till huruvida arbetsgivarens förfarande varit uppsåtligt och upprepat, andra omständigheter vid anställningsförhållandets uppkomst, anställningsvillkoren och antalet sådana arbetstagare som avses i 1 §.

Om det är en fysisk person som har anställt en arbetstagare för sina privata syften och arbetstagarens arbetsförhållanden inte är särskilt exploaterande, ska detta beaktas som en faktor som sänker påföljdsavgiften.

5 § (20.7.2012/451) **Kostnader för återvändande**

En arbetsgivare som förordnas att betala en påföljdsavgift enligt 3 § är skyldig att ersätta kostnaderna för återvändande för en arbetstagare som avses i 1 § i de fall där förfaranden för återvändande har tillämpats, förutsatt att arbetsgivaren genom eget handlande medverkat till arbetstagarnas inresa eller vistelse i landet.

6 § (20.7.2012/451) **Påförande av påföljdsavgift och betalning av kostnader för återvändande**

Genom beslut av Migrationsverket påförs arbetsgivaren och de uppdragsgivare som avses i 10 och 11 § en påföljdsavgift enligt 3 § och kostnader för återvändande enligt 5 § som dessa ska betala inom den tid som anges i beslutet. Om påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande enligt beslutet också påförs en sådan i 10 och 11 § avsedd uppdragsgivare eller annan underleverantör som är uppdragsgivare, svarar arbetsgivaren, uppdragsgivaren eller den underleverantör som är uppdragsgivare solidariskt för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande.

Påföljdsavgift får inte påföras, om ett ärende som gäller påförande av påföljdsavgift inte har inletts inom två år från det att arbetstagarens anställningsförhållande upphörde. Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande preskriberas fem år från ingången av året efter det år då de påfördes.

Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande ska betalas till staten. Bestämmelser om verkställigheten av påföljdsavgiften finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Påföljdsavgift får inte påföras den som är misstänkt för samma gärning i ett brottmål där förundersökning eller åtalsprövning inletts eller i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol. Påföljdsavgift får inte heller påföras den som genom en lagkraftvunnen dom har dömts till

straff för samma gärning. Migrationsverket ska på ansökan avlyfta avgiften, om den som påförts påföljdsavgiften är misstänkt för samma gärning i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol eller denne senare döms till straff för samma gärning.

7 § (20.7.2012/451) **Ändringssökande**

Ändring i ett beslut som avses i detta kapitel får sökas genom besvär på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

8 § (20.7.2012/451) **Skickande av betalningar för arbetstagares fordringar och anställningsförhållandets längd**

Arbetsgivaren är skyldig att betala kostnaderna för att skicka betalningar för en i 1 § avsedd arbetstagares lönefordringar till den stat som arbetstagaren återvänt till eller som han eller hon sänts tillbaka till.

Om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren visar något annat, anses arbetstagarens anställningsförhållande ha varat i tre månader.

9 § (20.7.2012/451) **Uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar**

Om en i 1 § avsedd arbetstagare arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleverantören har:

- 1) fordringar för inestående lön,
- 2) mertids- och övertidsersättning enligt 22 § i arbetstidslagen (605/1996) och förhöjd lön för söndagsarbete enligt 33 § i den lagen,
- 3) semesterlön enligt 3 kap. i semesterlagen (162/2005) och semesterersättning enligt 4 kap. i den lagen.

Uppdragsgivaren är på det sätt som föreskrivs i 1 mom. skyldig att betala de kostnader som avses i 8 § 1 mom. Uppdragsgivaren kan också visa att uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar enligt 1 mom. gäller någon annan tid av hela anställningsförhållandet än den anställningstid som avses i 8 § 2 mom.

10 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens ansvar för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § och kostnaderna för återvändande enligt 5 §.

Påföljdsavgiften får påföras uppdragsgivaren endast om den också påförs arbetsgivaren. Kostnaderna för återvändande får påföras uppdragsgivaren, om denne medverkat till en olaglig arbetstagares inresa eller vistelse i landet.

11 § (20.7.2012/451)

Huvuduppdragsgivarens ansvar

Huvuduppdragsgivaren eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är skyldig att tillsammans med en arbetsgivare som varit underleverantör solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § samt betalningen av arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om de kände till att arbetstagaren vistades olagligt i landet, och av kostnaderna för återvändande, om huvuduppdragsgivaren eller underleverantören som är uppdragsgivare medverkat till den olagliga arbetstagarens inresa eller vistelse i landet.

12 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens regressrätt

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare och en annan underle-

verantör som är uppdragsgivare har rätt att av den underleverantör som är eller har varit arbetsgivare för en arbetstagare som avses i 1 § kräva tillbaka påföljdsavgifter, kostnader för återvändande, arbetstagares fordringar och kostnader som de betalat enligt 9–11 § tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren.

13 § (20.7.2012/451)

Befrielse från ansvar

En arbetsgivare, en direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 § eller kostnader för återvändande enligt 5 §, om den handling som gäller arbetstagaren och som uppvisats som giltigt uppehållstillstånd eller annan handling som ger uppehållsrätt var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om den handling som avses i 1 mom. var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare är inte heller skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 §, kostnader för återvändande enligt 5 § eller arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om uppdragsgivaren kan visa att de utredningar och intyg som avses i 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) har inhämtats av den underleverantör som är arbetsgivare och om uppdragsgivaren i avtalen med underleverantören eller med de andra medel som står till buds har sett till att de arbetstagare som arbetsgivaren anlitar har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som avses i utlänningslagen eller någon annan handling som ger uppehållsrätt.

Migrationsverket ska, innan beslut fattas, av arbetarskyddsmyndigheterna

begära utlåtande om huruvida en uppdragsgivare som avses i 3 mom. har iakttagit 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Den som fattar beslutet ska följa utlåtandet.

12 kap Skadeståndsskyldighet

1 § Allmän skadeståndsskyldighet

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap.

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada skall ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning för försummelse att iakttaga uppsägningstid bestäms enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 5 kap. 7 § 3 mom.

2 § Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

En arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett arbetsavtal skall föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagaren har hävt arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För en förtroendemans som valts enligt ett kollektivavtal och för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders lön.

När ersättningen bestäms skall beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer.

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 4 § eller enbart i 8 kap. 1 §, skall bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms.

3 § Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § skall till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades skall avdras

1) 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som enligt lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten skall den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen skall ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, skall i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som skall betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen skall göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 §

tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

L om utkomstskydd för arbetslösa 602/1984 och L om arbetsmarknadsstöd 1542/1993 har upphävts genom L 1290/2002. Se L om utkomstskydd för arbetslösa 1290/2002 II och III avdelning.

13 kap Särskilda bestämmelser

1 § Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana föreningars verksamhet. De har även rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

2 § Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

3 § Förtroendeombud

De arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, kan bland sig välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets uppgifter och befogenheter bestäms så som anges särskilt i denna

lag och annanstans i arbetslagstiftningen. Dessutom kan arbetstagarna särskilt genom majoritetsbeslut bemyndiga förtröendeombudet att representera dem i sådana frågor som gäller deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden och som anges i bemyndigandet.

Förtroendeombudet har rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges för skötseln av andra uppgifter samt beträffande ersättning för inkomstbortfall skall avtalas med arbetsgivaren.

Bestämmelser om uppsägningskyddet för förtroendeombud finns i 7 kap. 10 §.

4 § Förtroendeombud och överlåtelse av rörelse

Ett förtroendeombud behåller sin ställning enligt 3 §, om rörelsen eller en del av den vid överlåtelse behåller sin självständighet. Om förtroendeombudets mandat upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen, har han eller hon uppsägningskydd enligt 7 kap. 10 § under sex månader efter att mandatet upphört.

5 § Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningsstid enligt 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna skall underrättas om att vederlag uppbärs. Vederlag får uppbäras från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att uppbära vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får uppbäras tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

6 § Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

7 § Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 5 §

(förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd), 2 kap. 5 § (arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete), 11 § (lön för sjukdomstid) och 13 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 5 kap. 3 § (förhandsinformation och hörande av arbetstagare), 4 § (meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering), 6 kap. 6 § (återanställande av arbetstagare) samt 9 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även avtalas om grunderna för permittering enligt 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., men likväl inte förlängas den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta permitteringstiden, och begränsas den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 7 kap. 4 § att erbjuda arbete.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal skall iakttä vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltiämt vore i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 7 § 2 mom.

9 § (15.8.2003/743)

Preskription och tid för väckande av talan

En arbetstagares lönefordran preskriberas fem år från förfalldagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är densamma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats en arbetstagare är dock tio år.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till en i 1 mom. avsedd fordran, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagarens fordran dock måste anses som uppenbart tolkbara, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

11 § (21.12.2007/1333)

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § finns i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten

enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendemän enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot

- 1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 2 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,
- 2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,
- 3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
- 4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller
- 5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag, ska för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter.

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts. (14.11.2008/707)

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

12 § Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetarskyddsmyndigheterna skall i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iakttä.

Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

14 kap Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

1 § Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2001.

2 § Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) jämte ändringar.

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

3 § Övergångsbestämmelse

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall iakttä eller får iakttä ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, sådana de lyder vid denna lags ikraftträdande, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft.

Arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 10 § att hålla ett i 2 kap. 7 § avsett allmänt bindande kollektivavtal tillgängligt för arbetstagarna inträder den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en föreskriftssamling som justitieministeriet svarar för och som avses i 6 §

lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.