

Kollektivavtal för färjor

30.3.2023–28.2.2025

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	1
1. Avtalsperiod.....	1
2. Lönejusteringar under avtalsperioden	1
3. KA 5 § 5. Förkortning av arbetstiden i kontinuerligt tre- och tvåskiftsarbete.....	3
4. KA Bilaga 1 och 2: 10 § Semesterpremie.....	3
5. KA 5 § 18. Utryckningsbetonat arbete.....	4
6. Ny 11 a § Familjeledigheter.....	4
7. Arbetsgrupper under avtalsperioden	6
ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER.....	7
1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde	7
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDET.....	7
2 § Arbetsavtal	7
3 § Allmänna skyldigheter	7
PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE	8
4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande.....	8
ARBETSTID	8
5 § Arbetstidsbestämmelser.....	8
LÖNER OCH LÖNEBETALNING	19
6 § Lönegrunder.....	19
7 § Lönebetalning.....	19
8 § Tilläggsersättning för att köra två färjor i nattskift	20
9 § Stand by-ersättning för flytt av färja.....	20
FRÅNVARO OCH HÄLSO- OCH SJUKVÅRD.....	20
SJUKFRÅNVARO.....	20
10 § Lönegrunder för arbetstagarens sjukdomstid.....	20
ANNAN FRÅNVARO	20
11 § Personalutbildning.....	20
11 § a Rätt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet...21	
11 § b Lön vid graviditetsledighet, föräldraledighet och föräldraledighet för adoptivföräldrar	21
11 § c Lön för tillfällig vårdledighet.....	21
SEMESTER	22

12 §	Semester.....	22
ERSÄTTNING AV KOSTNADER.....		22
13 §	Ersättning av resekostnader.....	22
SOCIALA BESTÄMMELSER.....		23
14 §	Arbetarskydd och skyddsklädsel.....	23
15 §	Ersättningar vid vissa hälsoundersökningar.....	23
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....		24
16 §	Innehållning av medlemsavgifter.....	24
17 §	Utbildning.....	24
18 §	Arbetsplatsmöten.....	24
ARBETSFRED OCH TRYGGANDE AV DENNA.....		25
19 §	Förtroendemän och fackföreningsutbildning.....	25
20 §	Ombud.....	25
21 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	25
ÖVRIGA BESTÄMMELSER.....		25
22 §	Förfarande för fortlöpande förhandlingar.....	25
23 §	Arbetsfredsförpliktelse.....	25
AVTALETS GILTIGHETSTID.....		26
24 §	Avtalets giltighetstid.....	26
BILAGA 1:	SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ARBETSTAGARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE PÅ FÄRJOR.....	28
BILAGA 2:	SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ANDRA ARBETSTAGARE ÄN FÄRJEARBETARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE.....	34
BILAGA 3:	AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE.....	40
BILAGA 4	LÖNEBILAGA.....	43
BILAGA 5	BESTÄMMELSER OM ARBETSTID I KONTORSARBETE.....	48
BILAGA 6	TILLÄMPNINGSANVISNINGAR.....	49
KOLLEKTIVAVTAL FÖR PALTAS SPECIALBRANSCHER 4.5.2023–28.2.2025.....		1

KOLLEKTIVAVTAL FÖR FÄRJOR

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Det förhandlingsresultat som uppnåddes 11.3.2023 godkänns och kollektivavtalet för färjor förnyas enligt följande:

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden inleds 30.3.2023. Tills det följs bestämmelserna i kollektivavtalet som löper ut 31.1.2023.

Avtalsperioden löper ut 28.2.2025.

Avtalet fortsätter dock att gälla ett år i taget efter 28.2.2025 om inte någondera parten säger upp det senast en månad innan avtalsperioden upphör.

2. Lönejusteringar under avtalsperioden

År 2023 (1.2.2023–30.4.2024)

Från och med 1.6.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det

- höjs tabellönerna och tilläggen som betalas i euro med 3,5 procent och
- höjs arvoden till personalens representanter med 3,5 procent.

Dessutom betalas arbetsgivaren i samband med lönebetalningen i maj ett engångsbelopp på högst 400 euro till de arbetstagare vars anställningsförhållande

- var i kraft under tiden 1.3.2022–28.2.2023 och
- är i kraft i såväl mars som maj 2023.

För en deltidsanställd arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån från den arbetstid man kommit överens om i förhållande till den fulla arbetstiden. För en arbetstagare med varierande arbetstid beräknas den arbetstid som används för att beräkna storleken på det engångsbelopp som ska betalas enligt den genomsnittliga ordinarie arbetstid som utförts under tiden 1.3.2022–28.2.2023.

Engångsbeloppet beaktas inte vid beräkning av andra lönedelar.

Tabell över arvoden till personalens representanter från och med 1.6.2023:

Antalet arbetstagare som företräds	Arvode €/mån.		
	Huvudförtroendeman	Förtroendeman	Arbetarskyddsfullmäktig
3–30	152,46	98,25	73,41
31–100	164,90	114,05	85,83
101–200	246,22	175,06	132,14
201–400	278,96	198,77	147,93
401 eller flera	325,28	246,22	171,66

År 2024 (1.5.2024–28.2.2025)

Från och med 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det

- höjs tabellönerna och tilläggen som betalas i euro med 2,5 procent och
- höjs arvoden till personalens representanter med 2,5 procent.

Tabell över arvoden till personalens representanter från och med 1.5.2024:

Antalet arbetstagare som företräds	Arvode €/mån.		
	Huvudförtroendeman	Förtroendeman	Arbetarskyddsfullmäktig
3–30	156,27	100,71	75,24
31–100	169,02	116,90	87,98
101–200	252,37	179,44	135,44
201–400	285,94	203,74	151,63
401 eller flera	333,41	252,37	175,95

3. KA 5 § 5. Förkortning av arbetstiden i kontinuerligt tre- och tvåskiftsarbete

Den understreckade texten läggs till:

Timavlönade

I kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstidens uppföljningsperiod 12 veckor och den börjar då anställningsförhållandet inleds. Den sammanlagda mängden ordinarie arbetstimmar under uppföljningsperioden uppgår till 432 timmar. För arbetstimmar som överskrider uppföljningsperiodens ordinarie arbetstid betalas en timlön förhöjd med 70 % upp till 480 timmar (ersättning för utjämningsledighet till arbetstagare med timlön, som inbegriper en ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period) och därefter en timlön förhöjd med 50 % (ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period).

Uppföljningsperioden för tvåskiftsarbete är också 12 veckor, dock så att den sammanräknade mängden ordinarie arbetstimmar uppgår till 459 = 38 timmar 15 minuter gånger 12 veckor (38,25 x 12). För arbetstimmar som överskrider uppföljningsperiodens ordinarie arbetstid betalas en timlön förhöjd med 70 % upp till 480 timmar (ersättning för utjämningsledighet till arbetstagare med timlön, som inbegriper en ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period) och därefter en timlön förhöjd med 50 % (ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period).

Om arbetsgivaren låter en arbetstagare med timlön som utför två- eller treskiftsarbete utföra mer än 21 arbetsskift under en kalendermånad, betalas timlönen förhöjd med 15 % för de överskridande arbetsskiften. Vid tillämpning av denna bestämmelse räknas de arbetsskift som utförts i en gällande visstidsanställning under en kalendermånad ihop för samma arbetstagare.

För under 12 veckor långa anställningsförhållanden bestäms gränsen för övertidsarbete enligt längden på anställningsförhållandet. Den ordinarie arbetstiden per vecka är 38 timmar 15 minuter i tvåskiftsarbete och 36 timmar i treskiftsarbete. För arbetstid som överskrider arbetstiden per vecka betalas en timlön förhöjd med 50 %.

Semester och sjukledighet avbryter uppföljningsperioden på 12 veckor.

Uppföljningsperioden fortsätter efter att semestern eller sjukledigheten avslutats.

4. KA Bilaga 1 och 2: 10 § Semesterpremie

Semesterpremien utgör hälften (50 %) av det som betalas då anställningsförhållandet fortgår i följande fall:

- anställningsförhållandet upphör på grund av hävning under prøvotiden,
- arbetstagaren säger själv upp sig (med undantag av uppsägning på grund av ålderspension),

- arbetsgivaren avslutar anställningsförhållandet av sådana orsaker som har samband med arbetstagarens person som avses i arbetsavtalslagen (förutom då orsaken är väsentligt och långvarigt nedsatt arbetsförmåga),
- arbetsavtalet betraktas vara hävt.

5. KA 5 § 18. Utryckningsbetonat arbete

Den överstreckade texten stryks och den understreckade texten läggs till:

Med utryckningsbetonat arbete avses arbete som en arbetstagare av oförutsedd orsak på order av sin chef kallas till under sin fritid efter det att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats. Kallelsen till arbete av utryckningsnatur ska komma överraskande och bygga på en oförutsedd situation. Utryckningsarbete ska i vilket fall som helst inledas senast inom 24 timmar efter att arbetstagaren kallats till arbetet. Det är inte fråga om utryckningsarbete om en arbetstagare har förordnats att vara i beredskap eller ha jour, om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 21 § i arbetstidslagen.

~~Om en arbetstagare med ett anställningsförhållande med arbetstid per vecka eller period kallas till arbete utanför sin ordinarie arbetstid, betalas han eller hon en ersättning som motsvarar lönen för en timme för förberedelsen av ett sådant utryckningsarbete. Samma ersättning ges arbetstagare efter att utryckningsarbetet avslutats för tiden som används för att tvätta sig m.m., ifall arbetet avslutas på morgonen före 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete.~~

För utryckningsbetonat arbete betalas en arbetstagare som är anställd genom arbetsavtal i vecko- eller periodarbete lön för arbetstiden, dock för minst en timme, inklusive eventuella övertidsersättningar. Om kallelsen till arbetet kommer mellan klockan 18.00 och 06.00 eller under en dag som enligt arbetstidsschemat skulle vara en ledig dag på arbetstagarens fritid, betalas för arbetstiden lönen höjd med 100 procent redan från början, dock högst till kl. 06.00 på morgonen. Inget kvälls- eller nattlägg betalas för timmarna i utryckningsarbete. Som separat ersättning för utryckningsbetonat arbete betalas dessutom en ersättning som på vardagar motsvarar en timmes lön och på helgdagar två timmars lön.

Om arbetstagaren kallas till utryckningsbetonat arbete betalas för resan till och från arbetet 2/3 av kilometerersättningen enligt Skatteförvaltningens beslut.

6. Ny 11 a § Familjeledigheter

Övergångsbestämmelse: De nya bestämmelserna om familjeledigheter iakttas vid graviditetsledigheter och föräldraledigheter som inleds den dag kollektivavtalet träder i kraft eller senare och för vilka man följer de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022.

Om arbetstagarens graviditetsledighet eller föräldraledighet inleddes innan kollektivavtalet trädde i kraft eller de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022 tillämpas på ledigheten, iakttas även bestämmelserna om familjeledigheter i det kollektivavtal som upphörde att gälla 31.1.2023.

FRÅNVARO I ANSLUTNING TILL FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN

16 § Rätt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagaren har rätt till särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet, tillfällig vårdledighet och partiell vårdledighet enligt vad som bestäms i arbetsavtalslagen.

17 § Lön vid graviditetsledighet, föräldraledighet och föräldraledighet för adoptivföräldrar

Till en födande förälder betalas från början av graviditetsledigheten under 40 vardagar och under tiden för föräldraledighet som följer genast efter denna under 32 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 10 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

Till en sådan icke-födande förälder som avses i 9 kap. 5 § 1 och 2 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) betalas från början av föräldraledigheten under en tid som omfattar 32 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 10 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

Om en arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern, tillämpas på adoptionen omedelbart bestämmelserna i denna paragraf i fråga om löneutbetalning under ledigheten för en födande och icke-födande förälder, ifall arbetstagaren är berättigad att få den föräldrapenning för adoptivföräldrar som avses i 9 kap. 5 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28).

En förutsättning för att föräldern ska få lön är dock att han eller hon omedelbart innan graviditets- eller föräldraledigheten inleds har arbetat i företagets tjänst i åtminstone sex månader.

18 § Lön för tillfällig vårdledighet

--

7. Arbetsgrupper under avtalsperioden

Lönearbetsgrupp

Det tillsätts en arbetsgrupp som har i uppgift att utreda möjligheterna att förenkla lönesystemet och behandla ärenden som hänför sig till löner som lyfts fram vid bland annat förhandlingar.

Arbetsgrupp för förtydligande

Den så kallade arbetsgruppen för förtydligande om vilken överenskoms 2019 och som hade i uppgift att förbättra läsbarheten i fråga om kollektivavtalet för färjor, fortsätter sitt arbete under avtalsperioden.

Arbetsgruppen behandlar också kollektivavtalsbestämmelserna om arbetsområden.

Arbetsgrupperna strävar efter att slutföra sitt arbete senast i mitten av december 2023.

Via distansförbindelse den 30 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

Tuomas Aarto Minna Ääri

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

Päivi Niemi-Laine Håkan Ekström

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

Satu Silta

ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § **Kollektivavtalets tillämpningsområde**

Bestämmelserna i detta avtal gäller alla arbetstagare och tjänstemän anställda i arbets- eller läroavtalsförhållande hos företag som bedriver färjetrafik och som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf, med undantag av arbetstagarna på skepp och fartyg.

Kollektivavtalet tillämpas inte på företagets högsta ledning eller därmed jämförbara personer.

Som en del av detta kollektivavtal iakttas bestämmelserna i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s kollektivavtal för Paltas specialbranscher (EPA-kollektivavtalet), inbegripet det allmänna avtalet och avtalet om uppsägningskydd (den så kallade blå boken). Bestämmelserna i kollektivavtalet för Paltas specialbranscher gäller som sådana när de är i kraft, om man inte senare i detta avtal eller i dess bilagor avtalat om annat.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

2 § **Arbetsavtal**

I arbetsavtalet ska nämnas arbetets art och samlingsplatsen (färjeläge eller annan fast arbetsplats) samt de arbets- och lönevillkor som iakttas i anställningsförhållandet. Den samlingsplats som antecknas i arbetsavtalet ska i arbetsavtal som är i kraft tillsvidare vara en fast arbetsplats, där man i huvudsak arbetar. I arbetsavtal på viss tid ska grunden till visstidsanställningen antecknas.

Då arbetsavtalet ingås kan man komma överens om en provotid enligt gällande arbetsavtalslag.

Förtroendemannen har rätt att granska skriftliga arbetsavtal.

3 § **Allmänna skyldigheter**

Arbetstagaren utför sitt arbete flitigt och noggrant, iakttar arbetstiderna noga och undviker i sitt arbete allt som kan försätta honom eller henne själv eller hans eller hennes medarbetare i fara eller skada arbetsgivarens egendom.

Arbetstagaren får inte utan arbetsgivarens samtycke ha en sådan bisyssla eller utöva ett yrke, en näringsgren eller en affärsverksamhet som kan hindra uppfyllelsen av anställningsförhållandets villkor.

PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE

4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande

Vad gäller förfaringssätten vid permittering och uppsägning samt uppsägningstid iakttas det som avtalats om dessa i gällande kollektivavtal för Paltas specialbranscher (EPA-kollektivavtalet: avtalet om uppsägningsskydd, bilaga 6).

ARBETSTID

5 § Arbetstidsbestämmelser

1. Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på arbetstagares arbetstider som omfattas av detta avtal och som arbetar i veckoarbete enligt 3 kap. 5 § och 6 § i arbetstidslagen (872/2019).

För arbetstagare som omfattas av detta avtal tillämpas bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen till den del annat inte avtalats i dessa bestämmelser.

2. Ordinarie arbetstid

Arbetstiden för färjförare och färjkarlar enligt 3 kap. 5 § och 6 § i arbetstidslagen kan arrangeras som kontinuerligt treskiftsarbete så att den genomsnittliga arbetstiden per vecka är 36 timmar och utjämnas under en period på 52 veckor.

Arbetstiden kan också arrangeras som tvåskiftsarbete enligt 3 kap. 5 § och 6 § i arbetstidslagen. I tvåskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under en period av högst 26 veckor.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till tio timmar genom ett lokalt avtal med huvudförtroendemannen och arbetstiden ska utjämnas under en tidsperiod på 52 veckor.

Grundtimlönen som är grund för ersättningar och tillägg är i veckoarbete 1/163 av månadslönen för en månadsavlönad arbetstagare, medräknat regelbundna fasta månatliga tillägg.

Grundtimlönen för en timavlönad arbetstagare är hans eller hennes enkla personliga timlön.

Den ordinarie arbetstiden för andra arbetstagare i arbete enligt 3 kap. 5 § och 6 § i arbetstidslagen är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Ordinarie arbetstid är:

- | | |
|--|------------------------------------|
| – dagarbete | kl. 07.00–16.00 |
| – i dagskift i tvåskiftsarbete och i kvällsskift | kl. 06.00–14.30
kl. 14.30–23.00 |
| – i nattskift i treskiftsarbete | kl. 22.00–06.00 |
| – i dagskift | kl. 06.00–14.00 |
| – i kvällsskift | kl. 14.00–22.00 |

Bestämmelser om kontorsarbetstid finns i bilaga 5 till detta avtal.

2 a. Kompetensutveckling och undantag från arbetstidsbestämmelserna

Arbetsgivaren kan avvika från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet utöver den ordinarie årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet anvisa varje arbetstagare:

På färjor:

- 8 timmar kompetensutveckling och
- 4 timmar arbetsplatsmöten som sammankallats av arbetsgivaren eller arbetsgivaren och färjkarlen och
- 8 timmar brand- och räddningsövningar

I organisationen på land (kontoret och montörer)

- 8 timmar kompetensutveckling
- 12 timmar mertidsarbete

Stärkande av kompetensen

Om en arbetsgivaren är i behov av att säkerställa arbetstagarens kompetensnivå, kan arbetstagaren erbjudas utbildning enligt arbetsgivarens behov som utvecklar arbetstagarens kompetens. Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens årliga ordinarie arbetstid besluta om utbildning eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta ovan nämnda timantal per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årliga arbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger, på lördagar under en söckenhelgsvecka eller söndagar.

Enligt arbetsgivarens direktiv

Arbetsgivaren kan trots bestämmelserna i kollektivavtalet och arbetsavtalet och utöver det som avtalas i dessa under ett kalenderår förlänga varje arbetstagares arbetstid med högst så mycket som nämns ovan.

Arbetstiden förlängs i situationer där motiverade produktionsbehov kräver detta och då tar man i beaktande arbetstagarens individuella arbetstidsbehov. Arbetstiden förlängs antingen i början eller slutet av ett arbetsskift, högst 2 timmar åt gången eller arbetet kan anvisas även för en hel dag. Arbetstid kan inte förlängas till söckenhelger, lördagar under en söckenhelgsvecka eller söndagar.

För den ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen, också grundlönen inklusive eventuella skift- och miljötillägg. Arbetstagare har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

3. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

När man bestämmer söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för Paltas specialbranscher.

Kristi himmelfärdsdag

Kristi himmelfärdsdag förkortar arbetstiden för veckan i fråga så att den ordinarie arbetstiden per dygn för den ifrågavarande dagen dras från timantalet i veckoarbete enligt 4 § 3 punkten 1 och 2 mom. i ovan nämnda kollektivavtal. Om Kristi himmelfärdsdag infaller den första maj, förkortas arbetstiden dock inte. Kristi himmelfärdsdag förkortar inte arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete.

4. Kontinuerligt treskiftsarbete på färjorna

På färjorna iakttas en arbetstid enligt 3 kap. 5 § och 6 § i arbetstidslagen (kontinuerligt treskiftsarbete).

5. Förkortning av arbetstiden i kontinuerligt tre- och tvåskiftsarbete

Arbetstidsarrangemang för att förkorta arbetstiden till i genomsnitt 36 timmar i veckan på årsnivå:

Förkortningen av arbetstiden verkställs genom att arbetstagaren i första hand ges hela lediga dagar eller sammanhängande arbetsskift.

Ledigheten ges vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Utjämningsledigheterna antecknas i arbetsskiftförteckningen, som hålls framme till påseende enligt det förfaringssätt som avtalats i kollektivavtalet. Ifall ledighet inte går att arrangera eller ifall man kommer överens om det med arbetstagaren, betalas för motsvarande timmar en enkel timlön förhöjd med 25 %.

Som ordinarie arbetstid som berättigar till arbetstidsförkortning räknas även de timmar enligt arbetsskiftförteckningen för vilka lön för sjukdomstid betalas.

Utgångspunkten för förkortning av arbetstiden är att inkomstnivån inte sänks. Utjämningsledighet intjänas inte under semesterdagar.

Utgångspunkten för förkortning av arbetstiden är att inkomstnivån inte sänks. Därför ersätts inkomstbortfallet enligt följande:

Timavlönade

I kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstidens uppföljningsperiod 12 veckor och den börjar då anställningsförhållandet inleds. Den sammanlagda mängden ordinarie arbetstimmar under uppföljningsperioden uppgår till 432 timmar. För arbetstimmar som överskrider uppföljningsperiodens ordinarie arbetstid betalas en timlön förhöjd med 70 % upp till 480 timmar (ersättning för utjämningsledighet till arbetstagare med timlön, som inbegriper en ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period) och därefter en timlön förhöjd med 50 % (ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period).

Uppföljningsperioden för tvåskiftsarbete är också 12 veckor, dock så att den sammanräknade mängden ordinarie arbetstimmar uppgår till 459 = 38 timmar 15 minuter gånger 12 veckor (38,25 x 12). För arbetstimmar som överskrider

uppföljningsperiodens ordinarie arbetstid betalas en timlön förhöjd med 70 % upp till 480 timmar (ersättning för utjämningsledighet till arbetstagare med timlön, som inbegriper en ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period) och därefter en timlön förhöjd med 50 % (ersättning för överskridning av den ordinarie arbetstiden under en 12 veckors period).

Om arbetsgivaren låter en arbetstagare med timlön som utför två- eller treskiftsarbete utföra mer än 21 arbetsskift under en kalendermånad, betalas timlönen förhöjd med 15 % för de överskridande arbetsskiften. Vid tillämpning av denna bestämmelse räknas de arbetsskift som utförts i en gällande visstidsanställning under en kalendermånad ihop för samma arbetstagare.

För under 12 veckor långa anställningsförhållanden bestäms gränsen för övertidsarbete enligt längden på anställningsförhållandet. Den ordinarie arbetstiden per vecka är 38 timmar 15 minuter i tvåskiftsarbete och 36 timmar i treskiftsarbete. För arbetstid som överskrider arbetstiden per vecka betalas en timlön förhöjd med 50 %.

Semester och sjukledighet avbryter uppföljningsperioden på 12 veckor.

Uppföljningsperioden fortsätter efter att semestern eller sjukledigheten avslutats.

Månadsavlönade

Till arbetstagare med månadslön betalas för utjämningsdagarna förutom daglönen en lön förhöjd med semestertillägg enligt följande: Till en månadsavlönad arbetstagare betalas semestertillägg för semestertiden. Tilläggets storlek per semesterdag är 1/300 av det sammanlagda beloppet av de tilläggsarvoden som under det föregående semesterkvalifikationsåret betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftonstillägg, lördags- och söndagstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

Under de tre första månaderna ges ingen utjämningsledighet. Detsamma gäller arbetstagare som förflyttas från en annan arbetstidsform till kontinuerligt treskiftsarbete. Utjämningsledighet ges dock även för arbetsskift under de tre första månaderna, ifall anställningsförhållandet fortgått i över 3 månader.

Vid övergången från kontinuerligt treskiftsarbete till en annan arbetstidsform liksom då tjänstemannens anställning upphör kommer man överens om hur intjänade men inte uttagna ledigheter ska ersättas, antingen genom motsvarande ledighet eller genom att betala en enkel timlön förhöjd med 25 %.

Om en arbetstagare måste arbeta på sin utjämningsledighetsdag, ges honom eller henne motsvarande ledighet senare, eller ifall det inte är möjligt eller ifall man kommer överens om det med arbetstagaren betalas istället enkel timlön för de utförda arbetstimmar.

Färjförare arbetar i allmänhet fem dagar i veckan, varav arbetstimmar är 5 x 8 = 40 timmar, dvs. för varje vecka arbetas fyra timmar mera än den ordinarie arbetstiden per vecka förutsätter (40 – 36 = 4).

När åtta av dessa timmar intjänats, kan en utjämningsledighetsdag antecknas i skiftförteckningen. Ifall anställningsförhållandet avslutas mitt i utjämningsperioden, ska man sträva efter att ge outtagna utjämningsledigheter före anställningsförhållandet tar slut. Ifall man inte kan hålla outtagna lediga dagar, betalas som ersättning en timlön för åtta timmar för varje outtagen ledig dag, förhöjd med semestertillägget.

Utjämningsledighetsdagar kan även hållas många efter varandra, om skiftförteckningen är upplagd på så sätt.

För timmar som berättigar till mertids- och övertidsarbetsersättning betalas ingen ersättning under ledighet.

6. Tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början

Arbetsdygnet börjar kl. 00.00, förutom för arbetstagare som utför treskiftsarbete, för vilka det börjar samtidigt som arbetstagaren vanligtvis ska anlända till arbetet eller om arbetsgivaren bestämmer att arbetstagaren ska inleda sitt arbetsskift tidigare än vad som överenskommit i arbetsskiftslistan.

Arbetsveckan inleds på måndagen.

7. Arbetsskiftsförteckningen och arbetstidsschemat i två- och treskiftsarbete

Arbetsskiftsförteckningen uppgörs enligt längden på utjämningsperioden (grundförteckningen).

Arbetsskiftsförteckningen fastställs för tre veckor i taget och arbetstidsschemat ska finnas till arbetstagarnas påseende 7 dagar före arbetsskiftsförteckningen tas i bruk.

Tiderna för inledande och avslutande av arbetet enligt det fastställda arbetstidsschemat kan enbart ändras med arbetstagarens samtycke eller på grund av vägande skäl som har att göra med arbetets arrangemang. Om detta ska avtalas före det föregående arbetsskiftet avslutats.

Förtroendemannen bör innan timschemats planerade ikraftträdande beredas tillfälle att studera schemaförslaget under minst sju dagar och omedelbart därefter lämna sitt utlåtande om det.

Arbetstidslistor för färjförare och färjkarlar i kontinuerligt treskiftsarbete:

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidslistorna och arbetsgivaren har rätt att besluta om vilket slags skiftssystem som tillämpas. På färjor med treskiftsarbete följer man i regel ett medsols skiftssystem på 2 + 2 + 2.

Andra avtal om skiftssystemet kan ingås med beaktande av vad som avtalats i förhandlingssystemet.

8. Rekreationsrast

Pauserna på färjor är 2 x 15 minuter både under morgon- och kvällsskiftet, men vid färjestränderna anges pausens längd som 20 minuter vilket omfattar lastnings- och lossningstider, dvs. pauserna i färjornas trafikering är högst 20 minuter. Under nattsiftet är det möjligt att äta vid sidan av arbetet. Dessa pauser minskar inte arbetstiden.

8a. Ledighet per vecka (veckovila)

Den oavbrutna ledighet på minst 35 timmar som arbetstagaren ska få anses uppfyllas även om veckovilan fördelas på två sju dagars perioder så länge som den största delen av veckovilan förläggs till den sju dagars period som veckovilan gäller.

9. Utjämning av arbetstiden till jämna timmar

En påbörjad halvtimme räknas som en hel halvtimme och tiden som överskrider en halvtimme som en hel timme.

10. Kvällstillägg

Om arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas inte kvällstillägg.

För arbete som utförs klockan 18.00–21.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett kvällstillägg på 15 procent av grundtimlönen. Om arbetet utförs som söndagsarbete, betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete och det utförs omedelbart efter den ordinarie arbetstid som berättigar till kvällstillägg betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

11. Natillägg

Om arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas inte nattillägg.

För arbete som utförs klockan 21.00–06.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett nattillägg på 30 procent av grundtimlönen. Om arbetet utförs som söndagsarbete, betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete och det utförs omedelbart efter den ordinarie arbetstid som berättigar till nattillägg betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än till klockan 06.00 betalas nattillägg även efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

12. Tillägg för kvällsskift

I två- och treskiftsarbete betalas för varje timme ett kvällsskiftstillägg på 15 procent av grundtimlönen.

Om arbetet utförs som söndags-, övertids- eller nödarbete betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

13. Tillägg för nattskift

I två- och treskiftsarbete betalas för varje timme ett nattskiftstillägg på 30 procent av grundtimlönen.

Om arbetet utförs som söndags-, övertids- eller nödarbete betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

14. Lördagsersättning

Till arbetstagare på färjor, som följer arbetstiden enligt 6 § i arbetstidslagen, betalas ersättning för lördagsarbete som uppgår till 25 procent av grundtimlönen för arbete på andra vardagslördagar än påsklördagen mellan kl. 06.00–18.00. Om arbetet som berättigar till lördagsersättning samtidigt är

övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat utifrån grundtimlönen.

Ersättning för lördagsarbete betalas inte för den tid för vilken ersättning för söndagsarbete eller helgdagsafton betalas, och inte heller ifall ett annat arbetsskift än lördagsskiftet eller en del av det på grund av arbetstidsarrangemang har flyttats till en lördag.

15. Helgaftonstillägg

För arbete som utförs under tiden 00.00–18.00 på påskafton samt på midsommar och julafton betalas för varje timme ett helgaftonstillägg som motsvarar grundtimlönen. Om arbetet som berättigar till helgaftonstillägg samtidigt är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat utifrån grundtimlönen.

16. Söndagsersättning

För arbete som utförs under tiden 00.00–24.00 på söndag eller en annan kyrklig helgdag samt på självständighetsdagen och första maj betalas för varje timme en söndagsersättning som motsvarar grundtimlönen.

Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs under tiden 18.00–24.00 på den dag som föregår ovannämnda dagar. Om arbetet är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

17. Färjepersonalens ersättning för helger

Färförare och färjkarlar betalas förutom söndagsersättning även ersättning för helger per timme som motsvarar grundtimlönen för arbetstimmar mellan kl. 18.00 på valborgsmässoafton och första maj kl. 24.00, på midsommarafton mellan kl. 00.00 och midsommardagen kl. 24.00, mellan självständighetsdagsafton kl. 18.00 till självständighetsdagen kl. 24.00, samt mellan julafton kl. 00.00 och annandag jul kl. 24.00.

Om arbetet är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

18. Utryckningsbetonat arbete

Med utryckningsbetonat arbete avses arbete som en arbetstagare av oförutsedd orsak på order av sin chef kallas till under sin fritid efter det att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats. Kallelsen till arbete av utryckningsnatur ska komma överraskande och bygga på en oförutsedd

situation. Utryckningsarbete ska i vilket fall som helst inledas senast inom 24 timmar efter att arbetstagaren kallats till arbetet. Det är inte fråga om utryckningsarbete om en arbetstagare har förordnats att vara i beredskap eller ha jour, om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 21 § i arbetstidslagen.

För utryckningsbetonat arbete betalas en arbetstagare som är anställd genom arbetsavtal i vecko- eller periodarbete lön för arbetstiden, dock för minst en timme, inklusive eventuella overtidsersättningar. Om kallelsen till arbetet kommer på arbetstagarens fritid, betalas för arbetstiden lönen höjd med 100 procent genast från början. Inget kvälls- eller nattillägg betalas för timmarna i utryckningsarbete. Som separat ersättning för utryckningsbetonat arbete betalas dessutom en ersättning som på vardagar motsvarar en timmes lön och på helgdagar två timmars lön.

Om arbetstagaren kallas till utryckningsbetonat arbete betalas för resan till och från arbetet 2/3 av kilometerersättningen enligt Skatteförvaltningens beslut.

19. Nödarbete

Nödarbete kan utföras på de grunder som förutsätts i 21 § i arbetstidslagen, och för arbetet betalas en lagenligt förhöjd lön.

När arbetsgivaren måste göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten enligt 21 § i arbetstidslagen, ska en motsvarande anmälan även ges till arbetarskyddsfullmäktigen och förtroendemannen.

20. Fastställande av overtidsersättningar

Övre gränsen för overtidsarbete per dygn är 8 eller 9 timmar i tvåskiftsarbete beroende på hur arbetsskiftsförteckningen över ordinarie arbetstid är planerad.

Övre gränsen för overtidsarbete per dygn i kontinuerligt treskiftsarbete är 8 timmar.

Övertidsarbete per dygn är arbete som överskrider antalet arbetstimmar per vecka planerat i arbetsskiftsförteckningen. I kontinuerligt treskiftsarbete förkortar inte söckenhelger arbetstagarnas ordinarie arbetstid per vecka.

I tvåskiftsarbete förkortar söckenhelger den ordinarie arbetstiden per vecka med 7 timmar 39 minuter för varje söckenhelgsdag.

Övertidsersättningen betalas i pengar, om man inte kommer överens om annat med arbetstagaren.

21. Färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem

Om färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem har man avtalat följande:

- På de färjor där det är ändamålsenligt att under nattetid flyttas till ett tillgänglighetssystem kommer man överens om detta i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetarförbundet. I detta fall kör man nattetid uttryckningar och på förhand överenskomna skift.
- På färjorna kan den ordinarie arbetstiden per dygn förlängas till nio timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 38 timmar 15 minuter under en period av högst 52 veckor.
- Ordinarie arbetstiden ska infalla mellan kl. 05.00 och 01.00.
- För tillgänglighet under nattetid betalas 25 % av den enkla timlönen.
- Tillgänglig är en arbetstagare som utfört kvällsskift och som efter att ha fått ett larm är skyldig att anlända till arbete så fort som möjligt. Den tillgängliga arbetstagaren har tillgång till mobiltelefon.
- Arbete som utförts nattetid under tillgänglighetstiden har avtalats som arbete enligt 6 § i arbetstidslagen, för vilket övertidsersättning betalas enligt 17 § i arbetstidslagen.
- Arbetsgivaren säger inte upp någon på grund av ibruktagandet av detta system.
- Vad gäller den dagliga vilotiden ska bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas.

22. Flexibel arbetstid

Vid flexibel arbetstid ska den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till ordinarie arbetstid enligt avtalet under en högst 12 månader lång period.

23. Utökad flexitid

Vid utökad flexitid enligt 4 kap. 13 § i arbetstidslagen får utjämningsperioden vara högst 26 veckor lång.

24. Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en uppföljningsperiod på högst 12 månader.

LÖNER OCH LÖNEBETALNING

6 § Lönegrunder

Om arbetstagarnas löner avtalas i det personliga arbetsavtalet enligt lönebilagan.

När en arbetstagare tillfälligt är förhindrad från att utföra sitt egentliga arbete eller nöden så kräver är han eller hon skyldig att utföra annat arbete. Ifall det tillfälliga arbetet är högre avlönat och arbetstagaren har den nödvändiga yrkesskickligheten för det, betalas honom eller henne för det tillfälliga arbetet en motsvarande högre lön för den tid som han eller hon utför detta arbete.

Ersättning till praktikant: I fråga om färjarbetsgivarens lagstadgade förpliktelser vad gäller arbetssökandes utbildning innan ett egentligt anställningsförhållande inleds avtalas följande:

Till praktikanter betalas för en praktikperiod som genomförts enligt ett tidsbundet praktikavtal för högst en månad en praktikanterättning som uppgår till 60 procent av minimilönen för uppgiften i fråga enligt lönetabellen, utan skift-, erfarenhets- eller dylika tillägg.

Till den arbetstagare som arbetsgivaren utsett till handledare betalas under denna tid en separat ersättning som uppgår till 2,60 euro/timme för varje timme då arbetstagaren handleder praktikanten under sitt eget arbetsskift.

7 § Lönebetalning

Om lönedagen infaller på en vardagslördag eller en helgdag betalas lönen föregående dag som bankerna har öppet.

Lönespecifikationen som ges åt arbetstagaren i samband med lönebetalningen ska vara så detaljerad att det av den framkommer framgår hur lönen har utformats.

Semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som avtalats om i kollektivavtalet. På arbetstagarens begäran kan det dock betalas en motsvarande del av semesterlönen före huvuddelen av semestern har hållits.

Uppgiften som färjeplatsansvarig kan tas i bruk vid de färjeplatser som har beredskap för det.

8 § Tilläggsersättning för att köra två färjor i nattskift

Arbetsgivaren betalar en tilläggsersättning enligt lönebilagan för att köra två färjor i nattskift.

9 § Stand by-ersättning för flytt av färja

För flytt av färja betalas färjepersonal som är inkvarterad på färjan under flytten en stand by-ersättning som är 50 % av grundtimlönen. Man ska på förhand komma överens med arbetsgivaren om inkvartering på färjan och stand by-ersättningen.

FRÅNVARO OCH HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

SJUKFRÅNVARO

10 § Lönegrunder för arbetstagarens sjukdomstid

Till arbetstagare med månadslön betalas för varje sjukledighetsdag 1/365 av det sammanlagda beloppet av lönetillägg och tilläggsarvoden som enligt 4 punkten i semesterbestämmelserna berättigar till semestertillägg och som betalats ut föregående semesterkvalifikationsår eller som ska betalas ut.

Lönen för arbetstimmar under ordinarie arbetstid för en arbetstagare med timlön bestäms enligt medeltimförtjänsten under den föregående avslutade räkenskapsperioden.

ANNAN FRÅNVARO

11 § Personalutbildning

Deltagande i utbildning som arbetsgivaren förordnat

- 1) För de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden på grund av utbildning under ett arbetsdygn betalas övertidsersättning.
- 2) Om utbildningen ersätter ett planerat arbetsskift, betalas till arbetstagaren utöver normal grundlön ett sjuktillägg enligt 10 §.
- 3) Om arbetstagaren på sin lediga dag deltar i en utbildning som arbetsgivaren förordnat, betalas till honom eller henne utöver normal månadslön dessutom timlön enligt den faktiska längden på utbildningen eller så ersätts den förlorade fritiden vid en tidpunkt som i första hand föreslås av arbetstagaren, såvida arbetssituationen tillåter detta och det är ändamålsenligt med tanke på andras arbete.

4) Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna för deltagandet i utbildningen enligt det som avtalats om ersättning av resekostnader i kollektivavtalet för Paltas specialbranscher (EPA).

5) Utbildningsdagens längd är den faktiska utbildningsdagen..

11 § a Rätt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagaren har rätt till särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet, tillfällig vårdledighet och partiell vårdledighet enligt vad som bestäms i arbetsavtalslagen.

11 § b Lön vid graviditetsledighet, föräldraledighet och föräldraledighet för adoptivföräldrar

Till en födande förälder betalas från början av graviditetsledigheten under 40 vardagar och under tiden för föräldraledighet som följer genast efter denna under 32 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 10 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

Till en sådan icke-födande förälder som avses i 9 kap. 5 § 1 och 2 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) betalas från början av föräldraledigheten under en tid som omfattar 32 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 10 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

Om en arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern, tillämpas på adoptionen omedelbart bestämmelserna i denna paragraf i fråga om löneutbetalning under ledigheten för en födande och icke-födande förälder, ifall arbetstagaren är berättigad att få den föräldrapenning för adoptivföräldrar som avses i 9 kap. 5 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28).

En förutsättning för att föräldern ska få lön är dock att han eller hon omedelbart innan graviditets- eller föräldraledigheten inleds har arbetat i företagets tjänst i åtminstone sex månader.

11 § c Lön för tillfällig vårdledighet

När en arbetstagares barn som inte har fyllt tio år eller har funktionshinder eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller har funktionshinder plötsligt insjuknar, betalas till arbetstagaren lön enligt 13 § för tillfällig vårdledighet (arbetsavtalslagen 4 kap. 6 §, högst 4 arbetsdagar), dock högst för tre arbetsdagar.

En förutsättning för att lön ska utbetalas för sådan ledighet som avses i denna paragraf är att frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka. Ytterligare en förutsättning för ledighet med lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att tjänstemannen är ensamförsörjare och att en redovisning över barnets sjukdom föreläggs på samma sätt som förutsätts om tjänstemannen själv är sjuk.

Som ensamförsörjare betraktas även en person som varaktigt bor skilt från sin make/maka samt en person vars make/maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller repetitionsövning, sjukdom, resa, boende på annan ort för arbete eller studier eller annat motsvarande tvingande skäl.

SEMESTER

12 § Semester

Bestämmelserna om semester är bifogade i bilaga 1 och 2.

ERSÄTTNING AV KOSTNADER

13 § Ersättning av resekostnader

För bestämmelser om ersättning av resekostnader iakttas förutom de bestämmelser som avtalats om i detta kollektivavtal bestämmelserna i kollektivavtalet för Paltas specialbranscher.

När färjföraren arbetar på sitt eget arbetsområde är han eller hon inte berättigad till dagtraktamente eller måltidsersättningar.

För resor till andra färjor inom det egna arbetsområdet betalas reseersättning till den del som kostnaderna överskrider kostnaderna för resor mellan samlingsplatsen som nämnts i kollektivavtalet och hemmet.

Vid arbete på en färja som hör till ett annat arbetsområde har föraren rätt till ersättning enligt resereglementet.

Arbetsområden:

1. Havsfinland

- 1.1 Gustavs arbetsområde, till vilket hör färjan: Vartsala
- 1.2 Nådendals arbetsområde, till vilket hör färjorna: Hämmärönsalmi, Palva och Velkuanmaa
- 1.3 Pargas arbetsområde, till vilket hör färjorna: Våno och Högsar
- 1.4 Houtskär arbetsområde, till vilket hör färjorna: Kivimo, Saverkeit och Mossala

- 1.5 Kimito arbetsområde, till vilket hör färjorna: Kokkila och Högsåra
- 1.6 Närpes arbetsområde, till vilket hör färjorna: Bergö och Eskilsö
- 1.7 Raseborgs arbetsområde, till vilket hör färjorna: Skåldö och Barösund
- 1.8 Borgå arbetsområde, till vilket hör färjan: Pellinge
- 1.9 Iniö arbetsområde, till vilket hör färjorna: Keistiö och Skagen

2. Insjöfinland

- 2.0 Räisälä arbetsområde: Räisälä
- 2.1 Alassalmi arbetsområde, till vilket hör färjan: Alassalmi
- 2.2 Kuopio arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kortessalmi och Puutossalmi
- 2.3 Hirvisalmi arbetsområde, till vilket hör färjan: Hirvisalmi
- 2.4 Joensuu arbetsområde, till vilket hör färjan: Arvinsalmi
- 2.5 Nyslotts arbetsområde, till vilket hör färjorna: Hanhivirta och Tappuvirta
- 2.6 Sulkava arbetsområde, till vilket hör färjorna: Koivukanta, Vekaransalmi, Kietävälä, Hätinvirta, Rongonsalmi och Kuparinvirta
- 2.7 Villmanstrands arbetsområde, till vilket hör färjorna: Lamposaari och Kyläniemi

SOCIALA BESTÄMMELSER

14 § **Arbetarskydd och skyddsklädsel**

I alla de arbeten där faran för skada på extremiteter är stor reserveras för arbetstagarnas bruk en tillräcklig mängd skyddsskor och skyddshandskar. Skyddsskor, skyddshandskar, hjälmar, ögonskydd och andningsskydd är skyddsutrustning för varje arbetstagare avsedda för personligt bruk.

Arbetsgivaren förser arbetstagaren med en skyddsdräkt och ansvarar för dess rengöring. Vid behov reserveras åt arbetstagarna vattentät skyddsklädsel med gummihandskar och -stövlar.

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens linser som förstörts i svetsarbete.

15 § **Ersättningar vid vissa hälsoundersökningar**

Arbetsgivaren ersätter en arbetstagares inkomstbortfall till följd av hälsoundersökningar som avses i statsrådets förordning 1484/01 och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan under arbetsförhållandet och på grund av resor i anslutning till dessa för den tid som motsvarar förlusten

av ordinarie arbetstimmar. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålningslagen (529/91). Samma bestämmelse iakttas dessutom för undersökningar som förutsätts i lagen om företagshälsovård (1383/01) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarintyg krävs.

Arbetsgivaren ska även betala en ersättning för omedelbara resekostnader till en arbetstagare som hänvisas till de i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller som i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente. Ersättningarna för dessa resekostnader betalas enligt de ikraftvarande avtalsbestämmelserna om ersättningen av arbetstagarnas resekostnader.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

16 § Innehållning av medlemsavgifter

Ifall arbetstagaren har gett sin fullmakt till det, innehåller arbetsgivaren medlemsavgiften till de undertecknade arbetarförbundens underföreningar från arbetstagarens lön. De innehållna medlemsavgifterna betalar arbetsgivaren till det bankkonto som förbundet anvisat.

Förbundet är skyldigt att skriftligen ge den information som är nödvändig för att kunna innehålla medlemsavgifterna.

Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret, eller när anställningen upphört, för beskattningen ett verifikat över den innehållna medlemsavgiftssumman.

17 § Utbildning

Arbetsgivaren ska sträva efter att befrämja sin fasta arbetskrafts utbildning i anställningsfrågor och yrkesutbildning inom de branscher där arbetsgivarens behov av yrkesutbildad arbetskraft är konstant.

18 § Arbetsplatsmöten

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf:s lokala föreningar eller motsvarande har möjlighet att utanför arbetstid arrangera möten i arbetsgivarens lokaler.

Mötesarrangörerna ansvarar för förloppet och ordningen i mötet som hålls samt för möteslokalens renlighet.

Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla in tjänstemän från Förbundet för den offentliga sektorn JHL rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf samt representanter från de ifrågavarande centralorganisationerna.

ARBETSFRED OCH TRYGGANDE AV DENNA

19 § Förtroendemän och fackföreningsutbildning

Det finns separata överenskommelser om förtroendemännens ställning, rättigheter, ersättningar och fackföreningsutbildning i det allmänna avtalet i kollektivavtalet för Paltas specialbranscher och i avtalet om uppsägningskydd.

Om organisationen av förtroendemän kommer man överens om med ett skilt, företagsspecifikt förtroendemannaavtal.

20 § Ombud

Ombud för detta kollektivavtals undertecknade förbund har rätt att i frågor som gäller tillämpningen av detta avtal på arbetstid besöka arbetsplatser efter att först ha meddelat om besöket till den ifrågavarande arbetsplatsens ledning.

Ombudet har rätt att få de uppgifter av arbetsgivarens representanter som han eller hon behöver för att kunna övervaka kollektivavtalet.

21 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter avgörs i den ordning som avses i kollektivavtalet för Paltas specialbranscher.

ÖVRIGA BESTÄMMELSER

22 § Förfarande för fortlöpande förhandlingar

Man konstaterade att principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande iakttas i förhandlingar mellan parterna i detta kollektivavtal samt mellan arbetsgivaren och arbetstagarförbundet i företag som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde.

23 § Arbetsfredsförpliktelse

Under kollektivavtalets giltighetstid är det förbjudet att utlysa strejk, lockout eller vidta andra med dessa jämförbara åtgärder som riktar sig mot bestämmelser i avtalet eller dess bilagor eller som syftar till en ändring av avtalet eller dess bilagor.

AVTALETS GILTIGHETSTID

24 § Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller till och med 28.2.2025.

Avtalet fortsätter gälla ett år i taget efter 28.2.2025 om inte någondera parten säger upp det senast 6 veckor innan avtalsperioden upphör.

BILAGOR

1. SEMESTER OCH SEMESTERLÖN för arbetstagare som utför två- och treskiftsarbete på färjor
2. SEMESTER OCH SEMESTERLÖN för andra arbetstagare än färjearbetare som utför två- och treskiftsarbete
3. Avtal om arbetstidsförkortning för tjänstemän och arbetstagare anställda vid Finlands Färjetrafik Ab
4. Lönebilaga
5. Tillämpningsanvisningar

BILAGA 1: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ARBETSTAGARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE PÅ FÄRJOR

1 § Fastställande av semester

Semestern för arbetstagare fastställs enligt semesterlagen, PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal och det man kommit överens om i detta avtal.

2 § Med arbetad tid jämställd tid

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

2 a § Semesterns längd

Längden på semestern bestäms så att arbetstagaren har rätt till 2 eller 2 ½ vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen.

3 § Semesterperioden och att bevilja semester

Semesterperioden är mellan 2 maj och 30 september, inklusive de nämnda dagarna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får enligt 21 § 4 mom. i semesterlagen avtala om att en andel på 6 vardagar av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid.

För arbetstagare vars regelbundna arbetsvecka består av fem dagar på så sätt att lördagarna och söndagarna är lediga dagar, beräknas antalet semesterdagar för semester som beviljats som hela kalenderveckor utifrån dessa veckors vardagar. I fråga om enstaka semesterdagar och kalenderveckor som inte är hela räknas dessutom för varje femdagarsperiod av sådana dagar en ledig helgfri lördag som semesterdag.

4 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

5 § Semesterlön och semestertillägg för en månadsavlönad arbetstagare

Till en månadsavlönad arbetstagare betalas semestertillägg för semestertiden. Tilläggets storlek per semesterdag är 1/300 av det sammanlagda beloppet av de tilläggsarvoden som under det föregående semesterkvalifikationsåret betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av

kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftonstillägg, lördags- och söndagstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

I denna paragraf avses med tillskottslön sådana på avtalet grundade tillskottslöner som betalas utgående från produktionsmängden, arbetsprestationen, särskilda arbetsförhållanden eller därmed jämförbara faktorer för arbete som tjänstemannen eller arbetstagaren fortlöpande utför eller som enligt en på förhand fastställd plan regelbundet upprepas minst en gång per kvartal.

Till övriga delar följs bestämmelserna i det Allmänna kollektivavtalet, dock så att i den situation som avses i 38 § 6 mom. i det Allmänna kollektivavtalet är de procenter som används vid beräkning av semesterlönen 9 procent och 11,5 procent samt 13 procent, som används då den ifrågavarande personen har rätt till 3 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet.

6 § Semesterlön för en timavlönad arbetstagare

En tim- eller ackordavlönad arbetstagare som enligt avtalet arbetar minst 14 dagar i månaden har som beräkningsgrund för semesterlönen den genomsnittliga timförtjänsten, som fås genom att ta den lön som betalats eller ska betalas för tid i arbete under föregående semesterkvalifikationsår, icke medräknat förhöjningar på grundlönen för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtal, och dela den med motsvarande antal arbetstimmar.

Semesterlönen och semesterersättningen fås då man använder nedanstående tabeller A, B och C genom att multiplicera den genomsnittliga timlönen som avses i 1 mom. med den koefficient som beräknats utgående från antalet månader som berättigar till semester.

Tabell A

Används då den ifrågavarande personen har rätt till 2 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Koefficient
1	2	16,0
2	4	31,0
3	6	44,5
4	8	57,6
5	10	72,0
6	12	86,4
7	14	101,6
8	16	116,0
9	18	131,2
10	20	146,4
11	22	162,4
12	24	192,8

Tabell B

Används då den ifrågavarande personen har rätt till 2 ½ vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Koefficient
1	3	23,41
2	5	37,98
3	8	58,45
4	10	71,28
5	13	93,11
6	15	107,95
7	18	130,16
8	20	145,31
9	23	167,90
10	25	183,37
11	28	206,34
12	30	222,11

Tabell C

Används då den ifrågavarande personen har rätt till 3 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Koefficient
1	3	23,41
2	6	45,57
3	9	65,76
4	12	85,53
5	15	107,43
6	18	129,54
7	21	151,86
8	24	174,38
9	27	197,11
10	30	220,04
11	33	243,18
12	36	266,53

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än vad som motsvarar full arbetstid, räknas semesterlönen och semesterersättningen trots det genom att multiplicera den motsvarande genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås när koefficienterna ovan i denna paragraf multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

7 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

8 § Betalning av semesterlön

Semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som avtalats om i kollektivavtalet. På arbetstagarens begäran kan det dock betalas en motsvarande del av semesterlönen före huvuddelen av semestern har hållits.

9 § Sparande av semester

Förutom det som stadgats i 27 § i semesterlagen, iakttas det som avtalats i denna paragraf vad gäller sparande av semester.

Man kan antingen delvis eller helt spara den del av semestern som intjänas enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen och som överskrider 18 dagar, eller

den del av den intjänade semestern enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet som överskrider 24 dagar.

Den sparade ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om senast fem år efter att det semesterår avslutats under vilket ledigheten sparats från semestern. Semesteråret är det kalenderår, under vilket kvalifikationsåret utgår.

10 § Semesterpremie

På semesterpenningen tillämpas nedanstående bestämmelser, om man inte kommit överens om annat inom företaget.

Arbetstagaren betalas semesterpeng för de semesterdagar som han eller hon har intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret.

Semesterpengen för en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt den uppgift som den ifrågavarande personen utför den sista dagen i juni. Om personen är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i moment 6 och 7 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

Semesterpengen för en månadsavlönad arbetstagare per semesterdag är 50 % av semesterdagens lön. Lönen för semesterdagen fås genom att dividera månadslönen enligt 10 § i det Allmänna kollektivavtalet med 25. Till kvoten för en månadsavlönad arbetstagare läggs därtill tredjedelen av tillskottslönerna som avses i 4 §.

Semesterpengen för en tim- eller ackordavlönad arbetstagare är 50 % av den semesterlön som han eller hon intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret.

Semesterpenningen betalas i juli. I de fall som avses i moment 6 och 7 betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

När anställningsförhållandet avslutas betalas semesterpeng för alla de semesterdagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har intjänat vid tidpunkten för avslutandet och för vilka han eller hon inte betalats semesterpeng.

Om anställningsförhållandet upphör på grund av hävning under provotiden eller på grund av att arbetstagaren själv säger upp sig (förutom då arbetstagaren säger upp sig för att gå i ålderspension) eller om arbetsgivaren säger upp anställningsförhållandet på en grund som beror på arbetstagarens person (förutom om orsaken är väsentligt eller långvarigt nedsatt arbetsförmåga) eller om anställningsförhållandet anses ha hävts på det sätt som avses i 8 kap. i arbetsavtalslagen, uppgår beloppet av den semesterpremie som ska betalas till arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör till hälften av det belopp som i övriga fall betalas då anställningsförhållandet upphör.

Till en arbetstagare som börjar fullgöra bevärnings- eller civiltjänst, deltar i civila krishanteringsuppgifter, tjänstgör i finländska fredsövervakande eller – bevarande styrkor, träder i tjänst vid ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna och dess fackorgan eller andra sådana internationella organ eller samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller tjänstgör inom internationellt utvecklingssamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar som han eller hon tjänat in vid tidpunkten för förflyttningen och som han eller hon inte fått semesterpenning för.

Semesterpeng betalas inte åt en arbetstagare som inte har intjänat en enda hel semesterkvalifikationsmånad.

Byte av semesterpremie till ledig tid

En arbetstagare kan med arbetsgivaren komma överens om att byta sin semesterpeng till avlönad ledighet så att semesterpengen för två semesterdagar motsvarar en avlönad ledig dag, eller genom ett annat system som man kommer överens om med arbetsgivaren under förutsättning att det företagsspecifikt har avtalats om systemet mellan avtalsparterna.

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

Genom ett företagsspecifikt kollektivavtal kan man komma överens om att semesterpeng inte betalas. Därtill kan man komma överens om att betalning av semesterpengen bestäms utgående från företagets vinster eller utgående från någon annan grund. I det fallet tillämpas inte bestämmelserna i denna paragraf.

11 § **Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft fr.o.m. 1.4.2007 genom att avtalet därefter under sin giltighetstid tillämpas på intjänad semester, på semesterlön, semesterersättningar och semesterpeng.

BILAGA 2: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ANDRA ARBETSTAGARE ÄN FÄRJEARBETARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE

1 § Fastställande av semester

Semestern för tjänstemän eller arbetstagare, förutom de personer som omfattas av semesterlagen för sjömän (433/84) och arbetstagare som utför två- och treskiftsarbete på färjor, fastställs enligt den ikraftvarande semesterlagen och enligt det som avtalats i detta avtal.

2 § Med arbetad tid jämställd tid

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

3 § Semesterns längd

Längden på semestern bestäms enligt tabellerna i 2 och 3 mom. Semesterdagar är enligt 2 och 3 mom. de intjänade semesterdagar som förbrukas när semester ges enligt 4 §.

När tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande vid Finlands Färjetrafik Ab vid slutet av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått oavbrutet i minst 1 år intjänas semester enligt tabell A. Till det ovan nämnda oavbrutna anställningsförhållandet räknas inte tid under vilken arbetet avbrutits eftersom tjänstemannen eller arbetstagaren har utfört den aktiva tjänstgöringen som värnpliktslagen (452/1950) avser, eller den frivilliga militärtjänsten som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänstgöring enligt civiltjänstlagen (1723/1991).

Tabell A

Fulla semesterkvalifikation smånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

När en tjänstemans eller arbetstagares anställningsförhållande vid slutet av semesterkvalifikationsåret oavbrutet har fortgått i mindre än ett år, intjänas semester enligt tabell B.

Tabell B

Fulla semesterkvalifikation smånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

4 § **Förbrukning av semesterdagar vid beviljande av semester**

Huvudregel (i medeltal 5 arbetsdagar per vecka)

När semester ges är semesterdagar de dagar under semestern som utan semester skulle ha varit ordinarie arbetsdagar.

Tillämpningsanvisning

Exempel: När Kristi himmelfärdsdag inte är en arbetsdag, förbrukas under Kristi himmelfärdsveckan sammanlagt fyra semesterdagar.

Beroende på semesterns längd kan även lediga dagar infalla under semestern. Om kalenderveckans alla arbetsdagar är semesterdagar, kan man bestämma att hela kalenderveckan är semester, dvs. semestern avslutas på söndag.

5 § **Semesterperioden och att bevilja semester**

Semesterperioden är mellan 2 maj och 30 september, inklusive de nämnda dagarna.

Semestern ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om semestern enligt metoden i 6 §.

Av semestern placeras 20 semesterdagar eller minst 65 % av den totala mängd semester som intjänats under semesterkvalifikationsåret i semesterperioden (sommarsemester). Semester under annan tid än semesterperioden (vintersemester) ska ges senast vid början av nästa semesterperiod. Ifall det att semestern ges under semesterperioden förorsakar väsentliga svårigheter för arbetsgivarens verksamhet i säsongbetonat arbete, kan sommarsemestern ges utanför semesterperioden inom samma kalenderår.

Av en semester på minst 25 semesterdagar ges 5 semesterdagar som vintersemester utanför semesterperioden, ifall inte arbetsgivaren och arbetstagaren eller tjänstemannen kommer överens om annat.

Sommarsemestern och vintersemestern ges som oavbrutna, om det inte är nödvändigt för att hålla arbetet igång att dela den del av sommarsemestern som överskrider 10 semesterdagar till en eller flera delar som hålls under semesterperioden.

6 § Om uppdelning av semester och om att avtala om en tidpunkt under ett pågående anställningsförhållande

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan under ett pågående anställningsförhållande komma överens om att tjänstemannen eller arbetstagaren håller den semester som överskrider 10 semesterdagar i en eller flera perioder.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan under ett pågående anställningsförhållande komma överens om att semester ges under en tidsperiod som börjar i början av det kalenderår som semesterperioden befinner sig i och som tar slut det därpå följande året före semesterperioden inleds. Därtill kan man komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 semesterdagar hålls senast ett år efter att semesterperioden tagit slut.

Om anställningsförhållandet avslutas före tjänstemannen eller arbetstagaren enligt 5 § 2 och 3 mom. har rätt att hålla sin semester, kan arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren komma överens om att intjänad semester hålls innan anställningsförhållandet avslutas.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren får enligt 21 § 4 mom. i semesterlagen komma överens om att en andel på 5 arbetsdagar från semestern hålls som förkortad arbetstid.

7 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

8 § Semesterlön och semestertillägg för en månadsavlönad tjänsteman och arbetstagare

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal, dock så att i den situation som avses i 38 § 6 mom. i det Allmänna kollektivavtalet är de procenter som används vid beräkning av semesterlönen 9 procent (tabell B) och 11,5 procent (tabell A) samt 13 procent, som används då den ifrågavarande personen har rätt till semester enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet.

9 § Semesterersättning (månadsavlönade)

En månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare har rätt att efter avslutat anställningsförhållande få semesterersättning för outtagna semesterdagar enligt 3 § 2 och 3 mom. Semesterersättningen beräknas så att man till tillämpliga delar iakttar bestämmelserna om semesterlönen i 8 §.

10 § Semesterpeng (månadsavlönade)

En månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare tjänar för varje full semesterkvalifikationsmånad en semesterpeng som uppgår till:

- 1) 6 procent i fall enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet
- 2) 5 procent i fall enligt 3 § 2 mom. i ovan nämnda avtal
- 2) 4 procent i fall enligt 3 § 3 mom. i ovan nämnda avtal

av månadslönen för juni månad som följer efter semesterkvalifikationsåret, till vilken ett semestertillägg (21/250) enligt 8 § 3 mom. har tillfogats. Månadslönen som utgör grunden för semesterpengen bestäms enligt 47 § 2 mom. (tjänstemän) och 10 § 2 mom. (arbetstagare) i det Allmänna kollektivavtalet.

Semesterpenningen bestäms utgående från den uppgift som tjänstemannen utför den sista dagen i juni månad. Om personen är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i moment 4 och 5 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

Semesterpenningen betalas i juli. I de fall som avses i moment 4 och 5 betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

När anställningsförhållandet avslutas betalas semesterpeng för alla de semesterdagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har intjänat vid tidpunkten för avslutandet och för vilka han eller hon inte betalats semesterpeng. Om anställningsförhållandet upphör på grund av hävning under prøvotiden eller på grund av att arbetstagaren själv säger upp sig (förutom då arbetstagaren säger upp sig för att gå i ålderspension) eller om arbetsgivaren säger upp anställningsförhållandet på en grund som beror på arbetstagarens person (förutom om orsaken är väsentligt eller långvarigt nedsatt arbetsförmåga) eller om anställningsförhållandet anses ha hävts på det sätt som avses i 8 kap. i arbetsavtalslagen, uppgår beloppet av den semesterpremie som ska betalas till

arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör till hälften av det belopp som i övriga fall betalas då anställningsförhållandet upphör.

Åt en tjänsteman eller arbetstagare som utträttar sin värnplikt eller civiltjänstgöring, förflyttar sig till uppgifter inom civil krishantering, finländska fredsövervakande eller –bevarande styrkor, nordiska institut, Förenta Nationerna och dess fackorgan, eller andra sådana internationella organ eller samarbetsorgan som Finland officiellt är medlem i, eller tjänstgör i internationellt utvecklingssamarbete som Finland deltar i, betalas semesterpeng för de semesterdagar som han eller hon tjänat in vid tidpunkten för förflyttningen och som han eller hon inte fått semesterpeng för.

Semesterpeng betalas inte åt en tjänsteman eller arbetstagare som inte har intjänat en enda hel semesterkvalifikationsmånad.

Byte av semesterpremie till ledig tid

En tjänsteman eller arbetstagare kan med arbetsgivaren komma överens om att byta sin semesterpeng till avlönad ledighet så att semesterpengen för två semesterdagar motsvarar en avlönad ledig dag, eller genom ett annat system som man kommer överens om med arbetsgivaren under förutsättning att det företagsspecifikt har avtalats om systemet mellan avtalsparterna.

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

Genom ett företagsspecifikt kollektivavtal kan man komma överens om att semesterpeng inte betalas. Därtill kan man komma överens om att betalning av semesterpengen bestäms utgående från företagets vinster eller utgående från någon annan grund. I det fallet tillämpas inte bestämmelserna i denna paragraf.

11 § Semesterlön och semesterersättning för en timavlönad arbetstagare

En timavlönad arbetstagare som enligt avtalet arbetar minst 14 dagar i månaden har som beräkningsgrund för semesterlönen den genomsnittliga timförtjänsten, som fås genom att ta den lön som betalats eller ska betalas för tid i arbete under föregående semesterkvalifikationsår, icke medräknat förhöjningar på grundlönen för nödarbete och overtidsarbete enligt lag eller avtal, och dela den med motsvarande antal arbetstimmar.

Semesterlönen räknas genom att multiplicera den genomsnittliga timförtjänst som avses ovan i 1 mom. med talet 1,5, då förhöjningen utgör den andel som motsvarar semesterpengen, och sedan multiplicera den förhöjda genomsnittliga timförtjänsten med det antal timmar som annars skulle ha varit

arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen ifall arbetstagaren inte hade semester då.

Semesterersättningen räknas genom att multiplicera den ovan i 2 mom. nämnda förhöjda genomsnittliga timförtjänsten med antalet semesterdagar och inkomsterna från den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn.

12 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

13 § Betalning av semesterlön

Semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som avtalats om i kollektivavtalet. På tjänstemannens eller arbetstagarens begäran kan det dock betalas en motsvarande del av semesterlönen före huvuddelen av semester hållits.

14 § Sparande av semester

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

15 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft fr.o.m. 1.1.2009 genom att avtalet fr.o.m. 1.4.2008 tillämpas på intjänad semester, på semesterlön, semesterersättningar och semesterpeng.

Den sparade ledigheten och ledighet i utbyte mot semesterpeng som intjänats enligt de gamla semesterbestämmelserna omvandlas till sparad ledighet och ledighet i utbyte mot semesterpeng enligt de nya bestämmelserna genom att använda koefficienten 5/6.

BILAGA 3: AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE

1 §

Tjänstemäns och arbetstagares ordinarie arbetstid i veckoarbete enligt 6 § i arbetstidslagen är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

2 §

Förkortningen av arbetstiden intjänas i arbetstidsformer med en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka. Dessa arbetstidsformer är vanligen veckoarbete och tvåskiftsarbete.

Dessutom förutsätts att tjänstemannen eller arbetstagaren har en semester på högst 36 vardagar och att hans eller hennes arbetstid i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen, nyårsdagen och första maj.

3 §

Arbetstidsförkortning intjänas i arbetstidsformer avsedda i 2 § 1 mom. för varje sådan semesterkvalifikationsmånad som berättigar till semester och för vilken arbetsgivaren betalar normal lön åt tjänstemannen eller arbetstagaren enligt följande:

- 1) De tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till en semester på högst 30 vardagar (motsvarande den rätt till semester som semesterlagen stadgar) intjänar arbetstidsförkortning som motsvarar ledighet för en arbetsdag (8 t) inom den ovan nämnda semesterkvalifikationsmånaden.
- 2) De tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till en längre semester enligt semesterlagen intjänar arbetstidsförkortning som motsvarar ledighet för 0,8 arbetsdagar (6 t 24 minuter) inom den ovan nämnda semesterkvalifikationsmånaden. Om arbetstidsförkortning intjänas av en sådan person enligt detta avtal för 12 fulla semesterkvalifikationsmånader, motsvarar mängden insamlad arbetstidsförkortning tillsammans 10 lediga arbetsdagar.

4 §

Den ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas tjänstemannen eller arbetstagaren senast före utgången av maj följande år, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och personen.

Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, ett skift i sänder, om inte arbetsgivaren och personen kommer överens om att ge ledigheten genom att förkorta den dagliga arbetstiden eller arbetstiden per vecka. Vid beviljande av ledighet ett skift i sänder iakttas en anmälningstid på två veckor, om man inte kommer överens om annat mellan arbetsgivaren och personen. Om tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande upphör och ledigheten inte har beviljats fram till den tidpunkten, betalas arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten förhöjd med 50 %.

Om ledigheten inte hållits före slutet av maj därpå följande år och inget avtal ingåtts om att flytta ledigheten till ett senare skede, betalas arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten förhöjd med 50 %.

Ifall tjänstemannen eller arbetstagaren vid slutet av anställningsförhållandet har tagit ut mer av den ledighet som detta avtal avser än vad anställningsförhållandet hade förutsatt och fått lön för denna tid, har arbetsgivaren rätt att avdra den överskridande delen från slutlönen.

5 §

Arbetstidsförkortningen genomförs för månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare utan att inkomstnivån sänks. På begäran av en månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare kan arbetsgivaren och personen under anställningsförhållandets gång komma överens om att istället för ledighet betalas för den intjänade ledigheten en enkel grundtimlön.

6 §

När semesterns längd bestäms anses såsom likställda med dagar i arbete också de dagar under vilka tjänstemannen eller arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med det här avtalet.

7 §

Vid beräkningen av overtidsarbetet per vecka förkortar en ledighet som ges i enlighet med det här avtalet antalet ordinarie arbetstimmar under ifrågavarande vecka på motsvarande sätt.

8 §

Arbetstiden för arbetstagare som utför tvåskiftsarbete på färjor har avtalats om i 9 § i kollektivavtalsprotokollet från 15.12.2004.

9 §

Bestämmelserna om timgränser och övertidsarbete i kollektivavtal som berör tjänstemän och arbetstagare justeras till att motsvara detta avtal.

10 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.5.2007.

BILAGA 4 LÖNEBILAGA

Lönesättningsbilaga 1: Månadsavlönade arbetstagare

Benämning	Lönegrupp	Lön	Lön
		euro/mån.	euro/mån.
		fr.o.m. 1.6.2023	fr.o.m. 1.5.2024
Färjförare under 130 t	1	2071,28	2123,06
Färjförare över 130 t och färjkarl under 130 t	2	2185,99	2240,64
Färjkarl över 130 t	3	2300,95	2358,47
Montör	4	2185,99	2240,64

Lönesättningsbilaga 2: Arbetstagare med timlön (vikarier)

Benämning	Lönegrupp	Lön	Lön
		euro/timme	euro/timme
		1.6.2023	1.5.2024
Färjförare under 130 t	1	12,68	13,00
Färjförare över 130 t	2	13,80	14,15

Lönesättningsbilaga 3: Byrån

Tjänstemannens nuvarande månadslön höjs

- med 3,5 procent 1.6.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter och
- med 2,5 procent 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Lönesättningsbilaga 1 och 2: Individuella lönedelar: definitioner och bedömningskriterier fr.o.m. 17.4.2020

Utöver månadslön eller timlön betalats till arbetstagare som arbetar på färjor individuella lönedelar, vilka presenteras i tabellen nedan.

Individuell lönedel	% av tabellönen	Kriterier
Grupp 1 <i>Erfarenhetstillägg 1 år</i> <i>Erfarenhetstillägg 3 år</i> <i>Erfarenhetstillägg 5 år</i> Grupp 1 sammanlagt	 3 % 3 % 3 % 9 %	Godkänd tjänstgöringstid 1 år 3 år 5 år
Grupp 2 <i>Kvalitetssystem nivå 1</i> <i>Kvalitetssystem nivå 2</i> <i>Kvalitetssystem nivå 3</i> Grupp 2 sammanlagt	 1 % 1-2 % 1-2 % 0-5 %	Nivå 1: Tillämpning av kvalitetssystemet (KT) Nivå 2: Underhållskunnande och utförande (KU) Nivå 3: Specialuppgifter inom kvalitetssystemet (KS)
Grupp 3 <i>Bedömning 1</i> <i>Bedömning 2</i> Grupp 3 sammanlagt	 2 % 4 % 0-6 %	Lönedel som fördelas enligt förmannens bedömning, som belöning för god prestation <i>Bedömning 1: Specialkunnande</i> <i>Bedömning 2: Annat, enligt arbetsgivarens bedömning</i>

Den individuella lönedelen kan utgöra högst 20 procent. De individuella lönedelarna beräknas på den månadslön eller timlön som ska betalas utan andra tillägg.

Grupp 1 Erfarenhetstillägg (0-9 %)

De respektive erfarenhetstilläggs storlek är 3 procent. Till den tjänstgöringstid som utgör grund för erfarenhetstillägget räknas tid som tjänstgjorts på färjor. Arbetsgivaren kan även godkänna ett motsvarande arbete som tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg. Om den tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg fullgörs mitt under en kalendermånad, startar arbetstagarens

rätt till erfarenhetstillägg och utbetalningen av tillägget från och med början av följande kalendermånad.

När anställningsförhållandet inleds är arbetstagaren skyldig att inom 30 dagar lämna uppgifter om tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg till arbetsgivaren. Arbetsgivaren beräknar därefter tilläggens storlek och sköter uppföljningen av hur nya tillägg intjänas. Om det i efterskott kommer fram att arbetstagaren inte har lämnat uppgifter till arbetsgivaren om all tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg, börjar rätten till högre erfarenhetstillägg på basis av de nya uppgifterna löpa tidigast från och med kalendermånaden efter att uppgifterna lämnades.

Grupp 2 Kvalitetssystem (0-5 %)

Ersättning för tillämpning av företagets kvalitetssystem. Företaget kan dela in ersättning baserad på kvalitetssystemet i tre tyngdpunktsmässigt lika stora delar. Ifall det i samband med auditering framkommer brister i tillämpningen av och kunskapen om kvalitetssystemet betalas ingen ersättning. Alla ersättningsnivåerna 1, 2 och 3, sammanlagt 3 procent, betalas automatiskt ifall företaget inte har något kvalitetssystem i användning.

Nedan presenteras färjförarens och färjkarlens uppgifter (**nivå 1 och 2**), vars prestationer bedöms i samband med auditeringen. Om det i samband med auditeringen framkommer brister i någon av de nedan nämnda uppgifterna på nivå 1 och 2, förlorar den auditerade personen de individuella tilläggen för ifrågavarande nivåer för en viss tid. Tillägget förloras från och med den lönebetalning som följer efter auditeringsmånaden, och det är möjligt att återfå tillägget när korrigeringsåtgärder bevisligen har utförts och auditerats. Tilläggen betalas från och med månaden efter godkännandet.

Färjförare KT (nivå 1)

- transport av färja enligt arbetstidsschema
- snöröjning och avlägsnande av is från konstruktionerna
- nödvändig halkbekämpning
- fartygssäkerhet
- säkerhet
- arbetssäkerhet
- trafiksäkerhet
- miljöhänsyn och ekonomiskt körsätt
- arbetsintroduktion för nya förare
- sammanställning av arbetsmeddelande
- sammanställning och anmälan av avvikelserapportering
- sammanställning av skadeanmälan (inkl. beskrivning av skador)

- deltagande i årliga räddningsövningar
- anmälningar enligt datasystemet för vägtrafiken (LTJ)
- uppföljning av kajanläggningarnas kondition och rapportering till förman vid behov
- omsorg om sin egen och andra arbetstagares säkerhet
- ombesörjande av tillräcklig bränslemängd
- vänligt beteende gentemot kunderna
- övriga uppgifter som bestäms av arbetsgivaren

Färjkarl KT (nivå 1)

- samma uppgifter som färjföraren
- beställningsrutiner
- beställning av olja, bränsle o. dyl. vätskor
- fastställande av dockningsbehov
- deltagande i dockning vid behov

KU (nivå 2)

Utöver uppgifterna på nivå 1 följande:

- skötsel av renlighet och ordning i färjans styrhytt
- skötsel av renlighet och ordning i maskinrummet
- skötsel av renlighet och ordning samt service på bildäck
- renlighet och ordning samt mindre reparationer i pausstugan
- kunskap om och utförande av underhållsåtgärder fastställda av tekniken

Nivå 3 baseras på arbetstagarens specialuppgifter när det gäller kvalitetssystemet. Dessa kan gälla utveckling av kvalitetssystemet, utbildning eller en annan specialuppgift som avtalas separat.

Grupp 3 Bedömning (0-6 %)

På bedömning baserad lönedel, med vilken arbetsgivaren belönar en god prestation. Bedömningen är indelad i tre delar. Bedömningen utförs av förmannen eller en person som befullmäktigas av förmannen. Bedömningen godkänns av förmannen och grunderna ska antecknas i en bilaga till lönekortet.

Bedömning 1 (1-2 %) baseras på specialkunnande som är av värde för arbetsgivaren. Bedömningen baseras på kunnande eller utförande som kan bevisas genom intyg eller demonstration. Specialkunnande kan innebära till exempel maskinteknisk specialkunskap eller eventuell kompetens som utbildare av färjepersonal. I bedömningen av maskintekniskt specialkunnande tar ledningen även den tekniska avdelningens utlåtanden i beaktande.

Bedömning 2 (1-4 %) baseras på en annan av arbetsgivaren utförd bedömning. Bedömning 2 kan innehålla bl.a. en del av en garantilön förorsakad av förändring i lönesystemet.

Tillägg i euro

Tilläggen i euro enligt kollektivavtalet är följande:

För att köra två färjor i nattskift		
	fr.o.m. 1.6.2023	fr.o.m. 1.5.2024
Ersättning €/nattskift	6,91 €	7,08 €

BILAGA 5 BESTÄMMELSER OM ARBETSTID I KONTORSARBETE

1. Ordinarie arbetstid i kontorsarbete

Den ordinarie arbetstiden i kontorsarbete är 7 timmar 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka.

Om användning av flexibel arbetstid avtalas om i samarbetsförfarandena.

Den enkla grundtimlönen som är grund för ersättningar och tillägg är i kontorsarbete 1/153 av månadslönen för en månadsavlönad tjänsteman, medräknat regelbundna fasta månatliga tillägg.

2. Bestämmelser om mertids- och övertidsarbete i kontorsarbete

För bestämmelser om mertids- och övertidsarbete för kontorsarbete iakttas bestämmelserna i PALTA rf:s kollektivavtal för specialbranscher.

Avvikande från ovan är kontorsarbetstiden i det som tidigare var Destia Ab, numera Finlands Färjetrafik Ab per arbetsdag 15 minuter kortare. Den ordinarie arbetstiden per dygn är då 36 timmar 15 minuter. En söckenhelg förkortar arbetstiden per vecka med en tid som motsvarar en genomsnittlig arbetsdag.

BILAGA 6 TILLÄMPNINGSSANVISNINGAR

Semester i treskiftsarbete

1. Semestern kan inte inledas på en dag som enligt skifteslistan är en ledig dag
2. Under perioden mellan den dag semestern inleds och den dag den avslutas räknas som semesterdagar alla andra dagar förutom helgdagar samt dagar enligt kollektivavtalet.
3. Antalet arbetsskift/lediga dagar enligt arbetstidslistan påverkar inte antalet semesterdagar, utan lediga dagar som infaller under semesterperioden minskar semestersaldot.
4. Semester kan inte leda till ett negativt saldo.
5. En timavlönads semesterdag är 8 timmar.
6. Lösa dagar räknas så att för fem semesterdagar som tagits ut och dragits från saldot, minskas semestersaldot med en semesterdag.
7. Efter en semester- eller sjukledighetsdag eller motsvarande frånvaro börjar nattskiftet kl. 22.00.
8. Dagen före semester eller sjukledighet eller motsvarande frånvaro utförs inte nattskiftet som börjar kl. 22.00.
9. I treskiftsarbete börjar arbetsdygnet då det antecknats att det ska börja i arbetsskiftslistan, dvs. kl. 06.00, kl. 14.00 eller kl. 22.00 eller den tid som arbetsgivaren fastställt att arbetsskiftet ska börja enligt 5 § 6 punkten i kollektivavtalet.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR PALTAS SPECIALBRANSCHER 4.5.2023–28.2.2025

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	1
ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER	8
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	8
1 § Tillämpningsområde	8
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	8
2 § Anställningens början	8
PERMITTERING OCH AVSLUTNING AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	9
3 § Permittering och avslutning av anställningsförhållande	9
ARBETSTID 9	
4 § Arbetsbetsbestämmelser	9
LÖN OCH LÖNEBETALNING	22
5 § Rätt till lön	22
6 § Lönebetalning	23
7 § Lön för deltid och oavlönad frånvaro	23
8 § Lönesättning	23
ERSÄTTNING AV KOSTNADER	24
9 § Ersättning av rese- och flyttkostnader	24
FRÅNVARO OCH HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	24
10 § Lön under frånvarotid	24
SJUKFRÅNVARO	24
11 § Rätt till sjukledighet	24
11 a § Partiell sjukfrånvaro	24
11 b § Ersättande arbete	25
12 § Arbetstagarens lön under sjukledighet	25
13 § Lönegrunder för arbetstagarens sjukdomstid	26
14 § Ersättning för hälsovårdskostnader	26
15 § Särskilda bestämmelser	27
FRÅNVARO I ANSLUTNING TILL FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN	27
16 § Rätt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ..	27
17 § Lön vid graviditetsledighet och föräldraledighet	28

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

18 §	Lön för tillfällig vårdledighet.....	28
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER I ANSLUTNING TILL SJUKDOM SAMT FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN		29
19 §	Dagpenning som övergår till arbetsgivaren	29
20 §	Oaktsamhet hos arbetstagaren	29
ANNAN FRÅNVARO		29
21 §	Vårdbesök före nedkomsten.....	29
22 §	Frånvaro av tvingande familjeskäl	30
23 §	Studieledighet.....	30
24 §	Lön under studietid, praktiktid eller arbete på annat ställe	30
25 §	Bemärkelsedagar och frånvaro i anslutning till nära anhöriga.....	30
26 §	Ersättning för utbildning.....	31
27 §	Försvar och krisberedskap	31
28 §	Fackföreningsmöten.....	31
VISSA BESTÄMMELSER.....		31
29 §	Övrig frånvaro.....	31
30 §	Förhinder att ansöka om befrielse från arbetet.....	31
31 §	Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller nämndemannauppdrag i tingsrätt	32
SEMESTER OCH SEMESTERPENG		32
32 §	Tillämpningsområde	32
33 §	Definitioner	32
34 §	Semesterns längd	32
35 §	Med arbetad tid jämställd tid.....	34
36 §	Tjänstgöringstid som berättigar till semester	34
37 §	Beräkning av tjänstgöringstid som berättigar till semester	35
38 §	Utbetalning av semesterlön	35
39 §	Semesterlön och semesterersättning samt semestertillägg för månadsavlönade arbetstagare	35
40 §	Semesterlön och semesterersättning samt semesterpenning för en tim- eller ackordavlönad arbetstagare	36
41 §	Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet.....	40
42 §	Tidpunkten för semester.....	40
43 §	Avtal om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt.....	40
44 §	Förbrukning av semesterdagar.....	41

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

45 §	Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet.....	41
46 §	Sparande av semester	41
47 §	Bestämmelser om överföring av semesterrätt.....	41
48 §	Semesterpremie	42
ÖVRIGA BESTÄMMELSER		44
49 §	Innehållning av medlemsavgifter	44
50 §	Grupplivförsäkring	44
51 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	44
52 §	Klausul om arbetsfred	45
53 §	Krisklausul.....	45
AVTALETS GILTIGHETSTID		45
54 §	Avtalets giltighetstid.....	45
BILAGA 1: AVTALSBESTÄMMELSER GÄLLANDE ANNSTÄLLDA I TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE		46
BILAGA 2: AVTAL OM ERSÄTTNING AV RESEKOSTNADER		48
BILAGA 3: AVTALSBESTÄMMELSER OM ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER		65
BILAGA 4: REKOMMENDATION OM ARBETSTIDBANKEN.....		67
BILAGA 5: REKOMMENDATION OM ERSÄTTANDE ARBETE		78

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
Fackförbundet Pro rf
De Högre Tjänstemännen YTN rf

4.5.2023

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

KOLLEKTIVAVTAL FÖR PALTAS SPECIALBRANSCHER

Man godkände det förhandlingsresultat som nåddes 21.4.2023 mellan avtalsparterna Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Fackförbundet Pro rf och De högre tjänstemännen YTN rf och som berör företagsspecifika kollektivavtal vid Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s medlemsföretag Teknologiska forskningscentralen VTT Ab, Forststyrelsen, Finavia Abp, Arctia Meritaito Ab, Finnipilot Pilotage Ab och HAUS Kehittämiskeskus Oy, och kollektivavtalet för Paltas specialbranscher förnyas enligt följande:

1. Avtalsperiod

Det förnyade kollektivavtalet för Paltas specialbranscher träder i kraft 4.5.2023. Tills det följs bestämmelserna i kollektivavtalet som löper ut 28.2.2023.

Ett kollektivavtal som binder medlemsföretagen uppstår först när ett företagsspecifikt förhandlingsresultat som kompletterar EPA-kollektivavtalet och som förhandlats fram separat vid företaget utöver detta förhandlingsresultat har godkänts av de berörda förbundens styrelser.

Protokollsanteckning: Avtalsparterna rekommenderar att ett företagsspecifikt förhandlingsresultat och en eventuell lokal löneuppgörelse för 2023 förhandlas fram senast 25.5.2023.

Avtalsperioden löper ut 28.2.2025.

Avtalsperioden fortsätter dock ett år i taget efter 28.2.2025 om inte någondera parten säger upp kollektivavtalet senast sex veckor innan avtalsperioden upphör.

2. Lönejusteringar under avtalsperioden

Om lönejusteringar under avtalsperioden avtalas i första hand lokalt. Man kan lokalt avtala om alla faktorer som anknyter till lönejusteringar, såsom hur de genomförs, tidpunkt och omfattning, justeringar av tabellöner och eventuella tillägg och ersättningar som betalas i euro.

Om lönejusteringarna förhandlas med förtroendemannen eller en representant för den lokala personalorganisationen med beaktande av situationen beträffande företaget eller arbetsplatsens ekonomi-, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Arbetsgivaren

skickar till förtroendemannen eller representanten för den lokala personalorganisationen de uppgifter som behövs om situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt hur dessa förutspås utvecklas i god tid innan de lokala förhandlingarna inleds. Den information som uppgetts under förhandlingarna är konfidentiell och får inte användas för något annat ändamål.

Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur, jämställd lönesättning mellan könen och lönegradering samt produktivitetens utvecklingen på arbetsplatsen.

Om inget lokalt avtal om lönejusteringarna under avtalsperioden ingås senast 25.5.2023 i fråga om lönejusteringar för 2023 och senast 15.5.2024 i fråga om lönejusteringar för 2024, justeras lönerna under avtalsperioden på följande sätt:

År 2023

Arbetsgivaren betalar i samband med lönebetalningen i juni ett engångsbelopp på 500 euro till arbetstagare vars anställningsförhållande var i kraft 1.3.2023 och fortfarande är i kraft vid tidpunkten för utbetalningen. För en deltidsanställd arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån från den arbetstid man kommit överens om i förhållande till den fulla arbetstiden.

Engångsersättningen höjer inte till någon del den lön som betalas till arbetstagaren eller ersättningarna till den förtroendevalda eller arbetarskyddsfullmäktig och heller inte tabellönerna. Engångsersättningen beaktas inte vid beräkningen av semesterlönen eller löneposter, såsom ersättning för overtidsarbete.

Från och med 1.7.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det

- genomför arbetsgivaren en allmän förhöjning på 3,5 procent,
- höjs de tillägg som betalas i euro med 3,5 procent,
- höjs tabellönerna med 3,5 procent och
- höjs arvoden till personalens representanter med 6,0 procent.

Arvoden till personalens representanter (€) från och med 1.7.2023

Antalet arbetstagare som företräds	Huvudförtroendeman	Förtroendeman	Arbetarskyddsfullmäktig
3–30	157	101	75
31–100	169	117	89
101–200	253	179	136
201–400	285	204	152
401 eller flera	333	252	175

Om de ersättningar som betalas till personalens representanter är minst lika stora som förhöjningarna av tabellen, förblir de nuvarande arvoden oförändrade.

År 2024

Från och med 1.6.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det

- genomför arbetsgivaren en allmän förhöjning på 1,96 procent,
- höjs de tillägg som betalas i euro med 1,96 procent och
- höjs tabellönerna med 1,96 procent.

Utöver den allmänna förhöjningen höjs lönerna 1.6.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en företagsspecifik pott om 0,44 procent, om vars användning arbetsgivaren bestämmer.

Syftet med den företagsspecifika potten är att stöda en sporrande avlöning, en rättvis lönestruktur och en utveckling av produktiviteten i företaget samt att rätta till eventuella snedvridningar i lönerna. Arbetstagarnas yrkesskicklighet och arbetsprestation är riktgivande vid fördelningen av individuella höjningar.

Eurobeloppet av den företagsspecifika potten beräknas utifrån de grundlöner som de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet hade i april 2024, som är sådana månads- och timlöner inklusive lönedelar som annars skulle omfattas av den allmänna förhöjningen. Arbetsgivaren anger det totala eurobeloppet på den pott som ska delas ut till huvudförtroendemannen.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid efter löneförhöjningarna få en redogörelse över hur den företagsspecifika potten har fördelats, dock senast inom en månad efter att den genomförts. Av redogörelsen ska, med beaktande

av att löneuppgifterna är konfidentiella, framgå hur många arbetstagare har fått höjningen och det genomsnittliga beloppet av förhöjningen.

3. Ändringar i texten i kollektivavtalet

3.1. Bestämmelser om familjeledigheter

De nya bestämmelserna om familjeledigheter iakttas vid familjeledigheter där graviditetsledigheten eller föräldraledigheten inleds den dag kollektivavtalet träder i kraft eller senare och för vilka man följer de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022. Om graviditetsledigheten eller föräldraledigheten inleddes innan kollektivavtalet trädde i kraft eller de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022 tillämpas på ledigheten, iakttas bestämmelserna om familjeledigheter i det kollektivavtal som upphörde att gälla 28 feb 2023.

Utöver ändringarna av terminologin (benämningarna på föräldrarna och ledigheterna) ökar den ena förälderns avlönade föräldraledighet från nuvarande sex vardagar till 32 vardagar enligt följande:

17 § Lön vid graviditetsledighet och föräldraledighet

Till en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet betalas från början av graviditetsledigheten under 40 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 13 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

Till en sådan förälder som avses i 9 kap. 5 § 1 och 3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) betalas från början av föräldraledigheten under en tid som omfattar 32 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 13 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

En förutsättning för att föräldern ska få lön är att föräldern omedelbart innan graviditets- eller föräldraledigheten inleds har arbetat i företagets tjänst i åtminstone sex månader. Vid adoption är en förutsättning för att lön ska betalas under föräldraledigheten dessutom att det barn som adopteras är under skolåldern och att arbetstagaren har rätt att få föräldrapenning på basis av 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28).

3.2. KA 47 § Semesterpremie när anställningsförhållandet upphör

Den understreckade texten läggs till:

När ett anställningsförhållande upphör betalas semesterpenning för alla de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in fram till anställningsförhållandets upphörande och som han eller hon inte har fått semesterpenning för. Om anställningsförhållandet upphör uppgår beloppet av den semesterpremie som ska betalas till hälften av det belopp som i övriga fall

betalas då anställningsförhållandet upphör, om anställningsförhållandet upphör på grund av hävning under prøvotiden eller på grund av att arbetstagaren själv säger upp sig (förutom då arbetstagaren säger upp sig för att gå i ålderspension) eller om arbetsgivaren säger upp anställningsförhållandet på en grund som beror på arbetstagarens person (förutom om orsaken är väsentligt eller långvarigt nedsatt arbetsförmåga). Om anställningsförhållandet upphör på grund av att arbetsgivaren anser att det har hävts på det sätt som avses i 8 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen, betalas ingen semesterpremie alls då anställningsförhållandet upphör.

3.3. Vårdbesök före nedkomsten

Man strävar efter att för den icke-födande föräldern ordna möjlighet att vid behov delta i sådana medicinska undersökningar som föregår nedkomsten som nämns i 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och då det är möjligt med tanke på arbetssituationen.

Lön betalas inte under sådan frånvaro.

3.4. Hantering av arbetstidssaldo (t.ex. i slutet av 4 § 6 punkten i KA)

Avtalsparterna rekommenderar att man fäster uppmärksamhet vid flexitidssaldot vid flexibel arbetstid.

Vid flexibel arbetstid kan arbetstagaren själv påverka arbetsdagens längd genom att inom överenskomna gränser arbeta längre och kortare arbetsdagar. Arbetstagaren sörjer själv för att flexitidssaldot inte överskrider den överenskomna maximimängden när utjämningsperioden upphör.

Om flexitidssaldot regelbundet överskrids, rekommenderas att chefen och den berörda arbetstagaren uppmärksammar de upprepade överskridningarna av flexitidssaldot och eventuella orsaker till detta till exempel i samband med ett utvecklingssamtal. Det rekommenderas att ärendet uppmärksammas även om arbetsgivaren överväger eventuella ändringar i arbetsbeskrivningen.

3.5. Anlitande av utomstående arbetskraft

Den överstreckade texten stryks:

9.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft undantagsvis måste minskas på grund av en underleverans, ska företaget bemöda sig om att placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter inom företaget.

3.6. 45 § Sparande av semester

Till det andra momentet i 45 § fogas följande mening:

Till den del sparandet av semester ökar antalet semesterdagar som sparats till över 75 dagar, kan arbetstagaren spara semester endast efter överenskommelse med arbetsgivaren.

3.7. 52 § Krisklausul

Den nuvarande krisklausulen för viss tid ändras till bestående:

Om ett företag som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, gör avtalsparterna en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtalar om ändringar som ska göras i avtalet som är nödvändiga för företagets verksamhetsförutsättningar och för att trygga arbetsplatser under avtalsperioden.

3.8. BILAGA 3: Avtal om ersättning för flyttningkostnader

Flyttningsspenningen halveras. Eurobeloppen i den första underpunkten i det andra momentet i 3 § ändras enligt följande:

Flyttningsspenning

3 §

När en enda person flyttar betalas

~~4513,69~~ 756,85 euro i flyttningsspenning, när två flyttar betalas ~~4850,07~~ 925,04 euro och när tre eller flera flyttar betalas ~~2186,44~~ 1 093,22 euro.

4. Arbetsgrupper under avtalsperioden

- Den arbetsgrupp för arbetshälsa om vilken överenskommit 13.4.2022 i punkt 3.2 i underteckningsprotokollet fortsätter sitt arbete under avtalsperioden.
- Avtalsparterna grundar en gemensam arbetsgrupp som har i uppgift att se över avtalet om ersättning för resekostnader (bilaga 2).

Via distansförbindelse den 4 maj 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Jorma Malinen

Niko Simola

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Pia Hiltunen

ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1 § Tillämpningsområde

Dessa avtalsbestämmelser tillämpas på det sätt som kollektivavtalsparterna har avtalat i ett företags-, sammanslutnings- eller branschspecifikt underteckningsprotokoll på anställningsvillkoren för arbetstagare i sammanslutningar (nedan företag) som är medlemmar i PALTA rf:s specialbranscher.

På det sätt som kollektivavtalsparterna har avtalat i ett företags-, sammanslutnings- eller branschspecifikt underteckningsprotokoll tillämpas dessa avtalsbestämmelser också på anställningsvillkoren för personal i tjänsteförhållande i sammanslutningar som är medlemmar i Paltas specialbranscher.

Särskilda bestämmelser gällande personer i tjänsteförhållande bifogas avtalet som bilaga 1.

Kollektivavtalet tillämpas inte på företagets högsta ledning eller på därmed jämförbara personer eller på chefer för enskilda verksamhetsställen. Avtalet gäller inte heller personer som i egenskap av arbetsgivarens representanter ansvarar för kollektivavtalsförhandlingarna i företaget.

För statstjänstemän och arbetstagare eller tjänstemän i anställningsförhållande som omfattas av detta avtal används nedan benämningen arbetstagare, om inget annat nämns separat.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

2 § Anställningens början

Arbetsavtalet ingås skriftligen med beaktande av bestämmelserna i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Av arbetsavtalet ska framgå om det avses gälla tills vidare eller för viss tid. Om arbetsavtalet är avsett att gälla för viss tid ska arbetstagaren informeras om dess längd antingen i kalendertid eller på annat för omständigheterna tillämpligt sätt. Då arbetsavtalet ingås kan man komma överens om en provotid enligt gällande arbetsavtalslag.

Anställningsförhållandet anses börja den dag då arbetsgivaren i samband med anställning av arbetstagaren meddelar att arbetet ska börja och då arbetstagaren i enlighet med avtalet börjar sitt arbete.

En anställning ska meddelas vederbörande förtroendeman.

PERMITTERING OCH AVSLUTNING AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

3 § Permittering och avslutning av anställningsförhållande

Beträffande tillvägangångssätten vid permittering och uppsägning, samt beträffande uppsägningstiden, iakttar man det som avtalats i bilaga 6.

Ett arbetsavtal för viss tid upphör utan uppsägningstid när den överenskomna tiden löper ut.

ARBETSTID

4 § Arbetstidsbestämmelser

1. Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på arbetstiderna för de arbetstagare som omfattas av detta avtal och som utför

- 1) kontorsarbete,
- 2) veckoarbete enligt 3 § 5 kap. i arbetstidslagen (872/2019) som är annat arbete än kontorsarbete och
- 3) periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen.

Bestämmelserna om ersättningar och tillägg för arbetstid i detta avtal ska inte tillämpas på sådana arbetstagare som utifrån sin ställning anses stå i en självständig ledande position eller som i övrigt arbetar i sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens uppgift att övervaka tidsåtgången.

1a. Tillämpning av vissa bestämmelser om arbetstid

På de arbetstagare som omfattas av detta avtal tillämpas utöver bestämmelserna ovan följande bestämmelser enligt arbetstidslagen om vilka inte har avtalats särskilt i dessa bestämmelser eller genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal för respektive medlemsföretag: 4 § (beredskap), 7 § 1 mom. 1-8 punkten (förteckning över branscher med periodarbete), 9 § (dygnsarbetstiden för motorfordonsförare), 34 § 7 mom. (ordinarie arbetstid enligt kollektivavtalet), 13 § (utökad flexitid), 14 § (arbetstidsbank), 15 § (förkortad arbetstid), 17 § (arbetstagarens samtycke), 17 § 5 mom. och 38 § 2 mom. (inledande och avslutande arbete), 19 § (nödarbete), 21 § (mertids- och overtidsersättning som ledighet), 22 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod), 8 § (nattarbete), 6 § och 8 § 4 mom. (skiftarbete och nattskiften i periodarbete), 24 §: 1 mom. sista meningen och 3 mom. (dagliga vilotider), 26 § (motorfordonsförarens dygnsvila), 17 § 7 mom. (söndagsarbete), 29 § (utjämningschema för arbetstiden), 30 § (arbetsskiftsförteckning), 39 § 1 mom. 4 punkten (dispens), 32 §

(arbetstidsbokföring) och vissa stadganden i kapitel 9 (tid för väckande av talan, stadgandenas tvingande natur, framläggningsskyldighet och straffstadganden).

Punkt 1 a är en till sin karaktär informativ hänvisning.

2. Tid som räknas in i arbetstiden

Som arbetstid räknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

De dagliga rasterna räknas inte som arbetstid, om arbetstagaren under dessa fritt får lämna arbetsplatsen.

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation.

3. Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är

- 1) 7 timmar 30 minuter per dygn och 37 timmar 30 minuter per vecka i kontorsarbete,
- 2) 6 timmar 15 minuter – 8 timmar per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka i veckoarbete samt
- 3) 114 timmar 45 minuter under en tidsperiod på tre veckor eller 76 timmar 30 minuter under en tidsperiod på två veckor i periodarbete.

I periodarbete kan den ordinarie arbetstiden i syfte att organisera arbetet på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift även ordnas så att den under två på varandra följande arbetsperioder på tre veckor eller tre på varandra följande arbetsperioder på två veckor är högst 229 timmar 30 minuter.

Den ordinarie arbetstiden enligt de arbetsarrangemang som nämns i 2 mom. får inte under någon treveckorsperiod överskrida 120 timmar eller under någon tvåveckorsperiod överskrida 80 timmar.

3a. Kompetensutveckling och undantag från arbetstidsbestämmelserna

Arbetsgivaren kan avvika från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet utöver den ordinarie årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet anvisa varje arbetstagare 8 timmar kompetensutveckling och 8 timmar mertidsarbete.

Lokalt kan man med huvudförtroendemannen avtala om en annan fördelning av ovan nämnda timantal.

Stärkande av kompetensen

Om en arbetsgivare har behov av att säkerställa en arbetstagares kompetensnivå, kan arbetstagaren erbjudas utbildning som utvecklar kompetensen enligt arbetsgivarens behov.

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens årliga ordinarie arbetstid besluta om utbildning eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta ovan nämnda timantal per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årliga arbetstid som regleras i kollektivavtalet.

För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger, på lördagar under en söckenhelgsvecka eller söndagar.

Enligt arbetsgivarens direktiv

Arbetsgivaren kan trots bestämmelserna i kollektivavtalet och arbetsavtalet och utöver det som avtalas i dessa under ett kalenderår förlänga varje arbetstagares arbetstid med högst så mycket som nämns ovan.

Arbetstiden förlängs i situationer där motiverade produktionsbehov kräver detta och då tar man i beaktande arbetstagarens individuella arbetstidsbehov. Arbetstiden förlängs antingen i början eller slutet av ett arbetsskift, högst 2 timmar åt gången eller arbetet kan anvisas även för en hel dag.

Arbetstid kan inte förlängas till söckenhelger, lördagar under en söckenhelgsvecka eller söndagar.

För den ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen, också grundlönen inklusive eventuella skift- och miljötillegg.

Arbetstagare har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

4. Organisation av den ordinarie arbetstiden

Genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka:

Den ordinarie arbetstiden kan vara genomsnittlig förutsatt att den ordinarie arbetstiden under en tidsperiod på högst 26 veckor utjämnas till

- 1) i genomsnitt 37 timmar 30 minuter per vecka i kontorsarbete och
- 2) i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka i veckoarbete.

I periodarbete kan den ordinarie arbetstiden också ordnas så att den under en tidsperiod på tre veckor uppgår till i genomsnitt 114 timmar 45 minuter eller under en tidsperiod på två veckor till i genomsnitt 76 timmar 30 minuter. Tidsperioden under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till de nämnda genomsnitten får vara högst 27 veckor.

Vid användning av genomsnittlig arbetstid enligt det ovan nämnda ska för arbetet på förhand utarbetas ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet.

Regelbunden tillfällig förlängning av dygnsarbetstiden

Enligt 4 § 3 punkten (ordinarie arbetstid) kan den ordinarie arbetstiden per dygn tillfälligt förlängas till 10 timmar förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka under en period av högst tre veckor utjämnas till

- 1) 37 timmar 30 minuter i kontorsarbete och
- 2) 38 timmar 15 minuter i veckoarbete.

Införandet av arbetstidsarrangemang för ordinarie arbetstid enligt 4 § 4 punkten avtalas företagsspecifikt.

5. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden:

- midsommardagen och
- alla helgons dag samt

följande dagar som infaller på en lördag eller söndag:

- nyårsdagen,
- trettondagen,
- första maj,
- självständighetsdagen,
- juldagen och
- annandag jul.

Söckenhelger som förkortar arbetstiden är:

- långfredagen,
- annandag påsk,
- midsommarafton,
- Kristi himmelfärdsdag samt

följande dagar om de inte infaller på en lördag eller söndag:

- trettondagen,
- julafton,
- juldagen,
- annandag jul.
- nyårsdagen,
- första maj och
- självständighetsdagen.

Var och en av söckenhelgerna förkortar den arbetstid som avses i 4 § 3 och 4 punkten med 7 timmar 30 minuter i kontorsarbete och 8 timmar i vecko- och periodarbete under veckan eller arbetsperioden i fråga.

Arbetstiden under dessa veckor och arbetsperioder ska om möjligt förkortas på ovan nämnda sätt.

Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för de aktuella veckorna eller arbetsperioderna mertids eller övertidsersättning på det sätt som avtalats i 4 §, 13–16 punkten.

6. Flexibel arbetstid

På de arbetsplatser där man avtalat om användning av flexibel arbetstid enligt 12 § i arbetstidslagen, kan den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar.

Det maximala antalet timmar får härvid vara högst +/- 40 timmar och den utförda ordinarie arbetstiden per vecka ska utjämnas till den ordinarie arbetstidens längd enligt avtalet under en period på högst 12 månader.

Avtalsparterna rekommenderar att man fäster uppmärksamhet vid flextidssaldot vid flexibel arbetstid.

Vid flexibel arbetstid kan arbetstagaren själv påverka arbetsdagens längd genom att inom överenskomna gränser arbeta längre och kortare arbetsdagar. Arbetstagaren sörjer själv för att flextidssaldot inte överskrider den överenskomna maximimängden när utjämningsperioden upphör.

Om flextidssaldot regelbundet överskrider, rekommenderas att chefen och den berörda arbetstagaren uppmärksammar de upprepade överskridningarna av flextidssaldot och eventuella orsaker till detta till

exempel i samband med ett utvecklingssamtal. Det rekommenderas att ärendet uppmärksammas även om arbetsgivaren överväger eventuella ändringar i arbetsbeskrivningen.

7. Arbetsskift skiftarbete och arbetsskiftsförteckning

Arbetsskift:

Ett arbetsskift får inte omotiverat delas upp i flera delar, utan bör, med beaktande av de krav arbetet ställer samt övriga lokala förhållanden, vara så sammanhängande som möjligt.

Skiftarbete:

Den ordinarie arbetstiden får arrangeras som skiftarbete. I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla i perioder som ska avtalas på förhand. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller då pausen mellan skiften är högst en timme.

En arbetstagare kan dock, om så avtalas, tillfälligt arbeta i samma skift. Om en arbetstagare tillfälligt förflyttas till skiftarbete ska detta meddelas arbetstagaren senast under föregående arbetsskift.

Arbetstagaren ska underrättas om övergång från en arbetstidsform till en annan och ges en arbetsskiftsförteckning senast 7 dygn innan tidpunkten för övergången. Om företaget tillämpar genomsnittlig arbetstid ska meddelande om övergång till den här arbetstidsformen ges med iakttagande av de ovan nämnda förfaringssätten.

Arbetsskiftsförteckning:

Arbetsskiftsförteckningen delges arbetstagarna skriftligen i god tid, dock senast en vecka före inledningen av den tidsperiod som avses i den.

Tiderna för inledande och avslutande av arbetet enligt den fastställda arbetsskiftsförteckningen kan ändras med arbetstagarens samtycke.

Tiderna för inledande och avslutande av arbetet kan ändras också av tvingande skäl i anknytning till organiseringen av arbetet. Meddelande om förändringen ska lämnas innan det föregående arbetsskiftet avslutats.

8. Tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början

Arbetsdygnet börjar kl. 07.00.

Arbetsveckan inleds på måndagen.

I periodarbete avses med arbetsperiod en tidsperiod som börjar på måndag klockan 0.00 och slutar på den tredje/andra därpå följande söndagen klockan 24.00.

9. Daglig rast

För arbetstagaren ska reserveras en timmes daglig rast, om arbetstiden per dygn överskrider 6 timmar.

Rasten på en timme kan vid behov förkortas till 30 minuter.

Nattetid samt i skift- och periodarbete kan tillfälle ges att äta under arbetstiden.

Om arbetstagaren har rätt och faktisk möjlighet att fritt lämna arbetsplatsen räknas rasten inte som arbetstid.

En arbetstagare som åläggs övertidsarbete ska omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång paus, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till vila vid lämpliga tillfällen med minst fyra timmars mellanrum. Om arbetstagaren inte har rätt att lämna arbetsplatsen räknas denna tid som arbetstid.

10. Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vila på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförs under beredskapstid. I periodarbete får dygnsvilan av orsaker som anknyter till arbetsarrangemangen dock förkortas till nio timmar.

Om ett ändamålsenligt arrangemang av arbetet så kräver kan dygnsvilan med arbetstagarens samtycke tillfälligt förkortas till sju (7) timmar. Dygnsvilan ska dock vara minst sju timmar.

Arbetstagarens vila kan genom arbetsgivarens beslut med stöd av 25§ 3 mom. i arbetstidslagen förkortas till fem (5) timmar om arbetsarrangemangen eller verksamhetens natur så kräver i följande fall:

- om det är fråga om skiftarbete och arbetstagaren byter arbetsskift,
- om arbetet utförs i flera perioder per dygn,
- om arbetstagarens arbetsplats och bostad eller hans eller hennes olika arbetsplatser ligger på långt avstånd från varandra,
- för att sköta på förhand oförutsedda rusningstider i säsongsbetonat arbete,
- i samband med olycksfall och risker för olycksfall,
- i säkerhets- och bevakningsarbete som förutsätter ständig närvaro för att skydda egendom eller personer
- i arbete som är nödvändigt för att trygga fortsatt verksamhet.

På de grunder som avses ovan kan man tillfälligt avvika från dygnsvilan under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder åt gången. Vilotiden ska dock omfatta minst 5 timmar.

Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan i samband med följande dygnsvila eller, om detta inte är möjligt av vägande skäl med anknytning till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock senast inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

Då flextid eller utökad flextid tillämpas får dygnsvilan på initiativ av arbetstagaren förkortas till sju (7) timmar.

11. Veckovila

Ledighet per vecka

Arbetstagaren ska ges minst 35 timmars sammanhängande veckovila över söndagen eller, om detta inte är möjligt, över en annan period på sju dagar (en vecka).

Veckovilan kan ordnas under två sju dagars perioder (under ett veckoskifte) så att veckovilan utgör en del av den föregående och en del av den därpå följande veckan så att största delen av veckovilan infaller under den vecka som veckovilan gäller.

Genomsnittlig ledighet per vecka

Ledigheten kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar per vecka under en period av 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

Avvikelse från ledighet per vecka

Bestämmelserna som rör givande av ledighet kan frångås i följande fall:

- 1) om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 3 timmar,
- 2) vid nödarbete som avses i 21 § i arbetstidslagen,
- 3) om arbetets tekniska natur inte tillåter att vissa arbetstagare fullständigt befrias från arbetet eller
- 4) om en arbetstagare under sin ledighet tillfälligt behövs i arbetet för att upprätthålla det regelbundna arbetet.

Ersättning för veckovila

Arbetstagaren ska ersättas för den arbetstid som avses i underpunkterna 3 och 4 ovan så att en lika lång tid som han eller hon inte har fått som sådan ledighet som avses i denna paragraf förkortas från den ordinarie arbetstiden.

Arbetstiden ska förkortas senast inom tre kalendermånader efter att arbetet utförts, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Med arbetstagarens samtycke kan arbetet även ersättas med en penningersättning i storlek med grundlönen.

Ersättningsförfarandet ska avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren innan arbetet utförs. Penningersättningen ska om möjligt betalas i samband med nästa löneutbetalning.

Lediga dagar

Huvudregeln är att arbetstagarna under en vecka har två på varandra följande lediga dagar och att de lediga dagarna infaller så jämnt som möjligt varje vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag.

För JHL rf iakttas dessutom följande:

Om den sammanhängande ledighet som ordnas i samband med veckovilan inte omfattar två hela kalenderdygn, ska ledighetens längd vara minst 54 timmar.

12. Mertids- och övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver den ordinarie dygns-, vecko- eller periodarbetstid som avses i punkt 3 eller 4.

Mertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver veckoarbetstiden per söckenhelgsvecka i enlighet med punkt 5, till den del detta arbete inte är övertidsarbete.

I avvikelse från 1 mom. ovan utgör det arbete som överskrider 30 timmar i kontorsarbete och 30 timmar 15 minuter i veckoarbete samt 106 timmar 45 minuter under en tidsperiod på tre veckor eller 68 timmar 30 minuter under en tidsperiod på två veckor i periodarbete övertidsarbete under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

Om en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet på grund av semester, sjukdom, graviditet, förlossning eller ledighet uttagen ur arbetstidsbanken betraktas denna tid som likställd med arbetstid vid beräkning av den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod. Som tid likställd med arbetstid räknas då arbetstid enligt ett fastställt arbetstidssystem.

12a. Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en uppföljningsperiod på högst 12 månader.

13. Övertidsersättning

I kontorsarbete och veckoarbete betalas

- 1) grundtimlön förhöjd med 50 procent för de första två timmarna övertid per dygn och grundtimlön förhöjd med 100 procent för de följande timmarna; och
- 2) grundtimlön förhöjd med 50 procent som övertidsersättning för de första åtta timmarna som överskrider arbetstiden per vecka och grundtimlön förhöjd med 100 procent för alla följande arbetstimmar under veckan, även om de också utgör övertid per dygn.

Arbetstimmar i övertidsarbete per dygn inräknas inte vid beräkning av övertidsersättningen per vecka enligt punkt 2.

I periodarbete betalas grundtimlön förhöjd med 50 procent som övertidsersättning för de första 18 arbetstimmar som överskrider arbetstiden och grundtimlön förhöjd med 100 procent för de följande timmarna.

I avvikelser från 1 mom. 2 punkten och 3 mom. ovan betalas grundtimlön förhöjd med 50 procent som övertidsersättning för de första 16 timmarna övertid per vecka i kontorsarbete och veckoarbete och för de 26 första timmarna övertid i periodarbete under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

14. Mertidsersättning under söckenhelgsvecka

I kontors-, vecko- och periodarbete ersätts mertidstimmar med grundtimlön.

Mertidsersättning betalas inte för de arbetstimmar för vilka övertidsersättning betalas.

I kontors- och veckoarbete inkluderas övertidstimmar per dygn inte i beräkningen av mertidsersättningen.

15. Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet

Mertids och övertidsersättning kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledig tid under den ordinarie arbetstiden.

16. Överenskommelse om kombination av mertids- och övertidsledighet med sparad ledighet

Vid överenskommelse om sparad ledighet såsom avses i 43 § kan arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med 13, 14 och 18 punkten i denna paragraf komma överens om att ledighet till följd av mertids- och

övertidsarbete som ackumuleras under det pågående året och de därpå följande fem kalenderåren kan kombineras med sparad ledighet.

17. Arbetstidsersättningar till vissa högre tjänstemän

Om arbetstidsersättningar som iakttas för vissa arbetstagare i ledande ställning i affärsverk avtalas separat inom företagen.

18. Grundtimlön och månadslönsdivisorer

Grundtimlönen som är grund för ersättningar och tillägg är i kontorsarbete 1/160 och i vecko- och periodarbete 1/163 av månadslönen för en månadsavlönad arbetstagare, medräknat regelbundna fasta månatliga tillägg.

Grundtimlönen för en timavlönad arbetstagare är hans eller hennes enkla timlön.

19. Kvällstillägg

Om arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas inte kvällstillägg.

För arbete som utförs klockan 18.00–21.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett kvällstillägg på 15 procent av grundtimlönen. Om arbetet utförs som söndagsarbete, betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete och det utförs omedelbart efter den ordinarie arbetstid som berättigar till kvällstillägg betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

20. Nattillägg

Om arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas inte nattillägg.

För arbete som utförs klockan 21.00–06.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett nattillägg på 30 procent av grundtimlönen. Om arbetet utförs som söndagsarbete, betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete och det utförs omedelbart efter den ordinarie arbetstid som berättigar till nattillägg betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än till klockan 06.00 betalas nattillägg även efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

21. Kvällsskiftstillägg för anställda i arbetsavtalsförhållande

I två- och treskiftsarbete betalas för varje timme ett kvällsskiftstillägg på 15 procent av grundtimlönen.

Om arbetet utförs som söndags-, övertids- eller nödarbete betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

22. Nattskiftstillägg för anställda i arbetsavtalsförhållande

I två- och treskiftsarbete betalas för varje timme ett nattskiftstillägg på 30 procent av grundtimlönen.

Om arbetet utförs som söndags-, övertids- eller nödarbete betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

23. Lördagsersättning

I periodarbete betalas för arbete som på andra helgfria lördagar än påskafton utförs under tiden 06.00–18.00 för varje timme en lördagsersättning som uppgår till 25 procent av grundtimlönen. Om arbetet som berättigar till lördagsersättning samtidigt är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat utifrån grundtimlönen.

Lördagsersättningen som avses i 1 mom. ovan kan betalas också till de arbetstagare i veckoarbete som iakttar arbetstid som kan likställas med periodarbete.

Ersättning för lördagsarbete betalas inte för den tid för vilken ersättning för söndagsarbete eller helgdagsafton betalas, och inte heller ifall ett annat arbetsskift än lördagsskiftet eller en del av det på grund av arbetstidsarrangemang har flyttats till en lördag.

24. Söndagsersättning

För arbete som utförs under tiden 00.00–24.00 på söndag eller en annan kyrklig helgdag samt på självständighetsdagen och första maj betalas för varje timme en söndagsersättning som motsvarar grundtimlönen.

Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs under tiden 18.00–24.00 på den dag som föregår ovannämnda dagar. Om arbetet är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

25. Helgaftonstillägg

För arbete som utförs under tiden 00.00–18.00 på påskafton samt på midsommar och julafton betalas för varje timme ett helgaftonstillägg som motsvarar grundtimlönen. Om arbetet som berättigar till helgaftonstillägg samtidigt är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat utifrån grundtimlönen.

26. Utryckningsbetonat arbete

Med utryckningsbetonat arbete avses arbete som en arbetstagare av oförutsedd orsak på order av sin chef kallas till under sin fritid efter det att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats. Kallelsen till arbete av utryckningsnatur ska komma överraskande och bygga på en oförutsedd situation. Det är inte fråga om utryckningsarbete om en arbetstagare har förordnats att vara i beredskap eller ha jour, om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 21 § i arbetstidslagen.

Om en arbetstagare med ett anställningsförhållande med arbetstid per vecka eller period kallas till arbete utanför sin ordinarie arbetstid, betalas han eller hon en ersättning som motsvarar lönen för en timme för förberedelsen av ett sådant utryckningsarbete. Samma ersättning ges arbetstagare efter att utryckningsarbetet avslutats för tiden som används för att tvätta sig m.m., ifall arbetet avslutas på morgonen före 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete.

För utryckningsbetonat arbete betalas en arbetstagare som är anställd genom arbetsavtal i vecko- eller periodarbete lön för arbetstiden, dock för minst en timme, inklusive eventuella övertidsersättningar. Om kallelsen till arbetet kommer mellan klockan 18.00 och 06.00 eller under en dag som enligt arbetstidsschemat skulle vara en ledig dag, betalas för arbetstiden lönen höjd med 100 procent redan från början, dock högst till kl. 06.00 på morgonen. Inget kvälls- eller nattillägg betalas för timmarna i utryckningsarbete.

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

27. Flexibel arbetstid i beräkningen av arbetstidsersättningar

Om arbetstagaren tillämpar flexibel arbetstid, beaktas inte den tid som han eller hon på eget initiativ arbetat utanför företagets öppettider inom ramen för flexgränserna eller genom att förkorta rekreativpausen vid beräkningen av den tid som berättigar till ersättningar och tillägg. Arbete under sådan här flexid beaktas vid beräkningen av den tid som berättigar till ersättningar och tillägg endast om arbetet utförs på vederbörlig order.

28. Ersättningsarrangemang för vissa timavlönade arbetstagare i arbetsavtalsförhållande

Till en tim- eller ackordavlönad arbetstagare i vecko- och periodarbete betalas utöver eventuell arbetslön en ersättning som motsvarar den ordinarie arbetstiden och som beräknats enligt medeltimförtjänsten, för Kristi himmelfärdsdag, annandag påsk och för lördagen efter annandag jul när den infaller på en annan dag än lördag och söndag samt för trettondagen när den infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

Medeltimförtjänsten beräknas utgående från den föregående lönebetalningsperioden, om inte annat har avtalats i företagen om beräkningen av medeltimförtjänsten.

I veckoarbete betalas till andra än sådana som utför kontinuerligt treskiftsarbete utöver arbetslönen en särskild ersättning om 50 procent av enkel timlön för arbete som utförs på påskafton och midsommarafton och som inte är övertidsarbete, förutsatt att arbetstiden per vecka då överskrider 30 timmar 15 minuter.

De ersättningsarrangemang som avses i denna paragraf ändrar inte beräkningsgrunderna för övertidsersättningen.

29. Beredskap

Beredskap bestäms i enlighet med arbetstidslagen.

30. Arbetstidsbank

Företagen kan antingen införa en arbetstidsbank enligt 14 § i arbetstidslagen eller följa rekommendationerna och anvisningarna om ett system med arbetstidsbank i bilaga 4.

31. Utökad flexitid

Vid utökad flexitid enligt 4 kap. 13 § i arbetstidslagen får utjämningsperioden vara högst 26 veckor lång.

LÖN OCH LÖNEBETALNING

5 § Rätt till lön

Arbetstagarens rätt till avtalsenlig lön börjar från och med den dag då han eller hon börjar sköta sina uppgifter. Rätten till lön upphör då anställningsförhållandet avslutas.

Då ett anställningsförhållande fortgår träder förändringar i lönegrunderna i kraft vid ingången av följande kalendermånad eller annan lönebetalningsperiod.

Ingen lön betalas till en arbetstagare för tiden efter den kalendermånad, från vars början han eller hon får sjukpension enligt den pensionslag som gäller honom eller henne.

Lönen för arbetstagare i läroavtalsförhållande och andra praktikanter samt för anställda med sysselsättningsstöd avtalas separat inom företaget.

6 § Lönebetalning

Till månadsavlönade arbetstagare i arbetsavtalsförhållande utbetalas lön en gång i månaden på månadens sista dag, och till tim- och ackordavlönade två gånger i månaden, på månadens sista dag och i efterskott på följande månads 15:e dag.

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

Arvoden, tillägg och ersättningar som är bundna till särskilda beräkningsperioder utbetalas så snart som möjligt efter att förmånens beräkningsperiod har löpt ut, dock senast före utgången av den kalendermånad som följer på närmast efter beräkningsperiodens utgång.

Lönen utbetalas till den penninginrättning som angivits av arbetstagaren.

När anställningsförhållandet upphör betalas lönen på normala lönebetalningsdagar.

7 § Lön för deltid och oavlönad frånvaro

När man räknar ut lönen för deltid för en månadsavlönad arbetstagare eller när man gör avdrag på lönen för oavlönad frånvaro, räknas lönen för en arbetsdag och för en arbetstimme genom att dela månadslönen med antalet arbetsdagar eller arbetstimmar i den ifrågavarande månaden, om inget annat avtalas i ett företagsspecifikt kollektivavtal. Lönen för arbetsperioden räknas utgående från timlönen eller daglönen som erhållits på det här sättet.

Till en timavlönad arbetstagare betalas lönen för en ofullständig kalendermånad på basis av de utförda arbetstimmar.

8 § Lönesättning

Företagen kan tillämpa ett sporrande lönesystem som består av en lönedel som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad och av en personlig lönedel som baserar sig på arbetsprestationen.

I lönesystemet kan också ingå resultatlön som bestäms separat i varje företag.

Det företagsspecifika lönesystem och de lönegrunder som tillämpas i företagen avtalas separat inom företagen.

ERSÄTTNING AV KOSTNADER

9 § Ersättning av rese- och flyttkostnader

De avtal som ingåtts gällande ersättning av rese- och flyttkostnader bifogas som bilaga 2 och 3.

FRÅNVARO OCH HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

10 § Lön under frånvarotid

Den lön som betalas till arbetstagaren för frånvarotid bestäms enligt denna paragraf, såvida inte något annat har överenskommit på grund av tjänstledighet eller befrielse från arbetet.

Lönen till en månadsavlönad arbetstagare bestäms enligt den avtalade individuella månadslönen och andra regelmässigt återkommande fasta tillägg.

Lönen för en tim- eller ackordavlönad anställds arbetstimmar under ordinarie arbetstid beräknas utgående från medeltimförtjänsten under den föregående lönebetalningsperioden.

SJUKFRÅNVARO

11 § Rätt till sjukledighet

En arbetstagare har rätt till sjukledighet, om han eller hon på grund av arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, lyte eller skada är förhindrad att sköta sina uppgifter.

11 a § Partiell sjukfrånvaro

För de arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller de bestämmelser angående partiell sjukfrånvaro som stadgas i 2 kap 11 a § i arbetsavtalslagen.

11 b § **Ersättande arbete**

Med ersättande arbete avses en situation där en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra sina egna vanliga arbetsuppgifter, men tillfälligt förmår utföra något annat arbete som arbetsgivaren erbjuder, utan att äventyra sin hälsa eller återhämtning. Ersättande arbete kan också innebära introduktion i arbetet, vägledning av en annan person eller utbildning som är nödvändig för det egna arbetet, dvs. som upprätthåller och utvecklar yrkeskunskapen.

Det ersättande arbetet grundar sig på ett avtal mellan parterna.

Då man använder möjligheten till ersättande arbete ska företaget iaktta rekommendationen i bilaga 5 om tillvägagångssätt och omständigheter att beakta i samband med ersättande arbete.

12 § **Arbetstagarens lön under sjukledighet**

Till arbetstagaren betalas full lön under sjukledighet utgående från anställningsförhållandets oavbrutna längd enligt följande:

Anställningens oavbrutna längd	Längden på den avlönade perioden
1 månad men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Om arbetsoförmågan börjar innan anställningsförhållandet har hunnit fortgå en månad betalas till arbetstagaren 50 procent av den fulla lönen för sjukdomstid fram till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade. Lön betalas dock högst till dess att hans eller hennes rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar.

Om arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den senaste sjukdagen, är arbetstagaren inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjukdomstid i enlighet med 1 mom. utan lönen för sjukdomstid betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges i 1 mom. På basis av Folkpensionsanstaltens beslut fastställs om det är fråga om samma eller annan sjukdom.

13 § Lönegrunder för arbetstagarens sjukdomstid

Lönen för en vecko- eller månadsavlönad arbetstagare enligt 10 § minskas inte under sjukledighet till den del han eller hon har rätt till full lön.

En tim- eller ackordavlönad arbetstagares lön för arbetstimmar under ordinarie arbetstid beräknas utgående från medeltimförtjänsten under den föregående lönebetalningsperioden.

Till en vecko- eller månadsavlönad arbetstagare betalas för varje sjukledighetsdag 1/254 av det sammanlagda beloppet av de lönetillägg och tilläggsarvoden som enligt semesterbestämmelserna berättigar till semestertillägg och som betalats under det föregående semesterkvalifikationsåret eller har förfallit till betalning.

14 § Ersättning för hälsovårdskostnader

Allmänt

En arbetstagare har under den tid anställningsförhållandet pågår rätt till sjukvård på grund av sjukdom hos en av arbetsgivaren anvisad serviceproducent eller i undantagsfall hos en annan serviceproducent.

Förmånen ges under ledighet med lön och även under oavlönad ledighet för den tid under vilken arbetstagaren får särskild graviditetspenning, graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Också för den tid under vilken arbetstagaren får rehabiliteringsstöd och kan förväntas återgå i företagets tjänst ges förmånen på det sätt som förutsätts i den med arbetsgivaren överenskomna rehabiliteringsplanen.

Under permittering ges förmånen endast i det fall att sjukdomen har börjat innan anmälan om permittering har getts.

Allmänna förutsättningar för ersättning

Ersättning för sjukvårdskostnader kan endast betalas till det belopp som undersökningen eller vården, genom att undvika onödiga kostnader, skulle ha kostat för den anställda, dock utan att hans eller hennes hälsotillstånd äventyras. Sjukvårdstjänsterna skaffas hos en av arbetsgivaren anvisad serviceproducent.

Sjukvård

Den sjukvård som ska bekostas av arbetsgivaren omfattar:

- 1) Öppenvård på allmänläkarnivå, som omfattar läkarvård, läkarundersökning för att konstatera eventuell sjukdom eller fastställa vilken vård som fordras samt av läkaren ordinerade nödvändiga laboratorie- och röntgenundersökningar, radiologiska undersökningar och andra motsvarande undersökningar.

- 2) Undersökning utförd av en specialist, förutsatt att specialisten på uppdrag av företagets företagsläkare fungerar som utlåtandegivare för att konstatera sjukdom och fastställa vård medan vårdansvaret kvarstår hos företagsläkaren.
- 3) Fysikalisk terapi och därtill hörande nödvändig förbehandling som ordinerats av företagsläkare, om terapin ges av en fysioterapeut eller vid en medicinsk vårdanstalt som godkänts för att ge fysikalisk terapi.
- 4) Intyg eller utlåtande av läkare för att påvisa arbetsförmåga på grund av sjukdom, erhålla läkemedel som enligt sjukförsäkringslagen ersätts i sin helhet, påvisa behov av rehabilitering samt för ansökan om sjuk- eller invalidpension och individuell förtidspension.

Sjukvården kompletterar den lagstadgade förebyggande företagshälsovården och annan hälsovård och är en del av den övergripande personalhälsovården. Inom företagshälsovården och sjukvården används delvis samma undersökningar och åtgärder. Även om undersökningen eller vårdåtgärden inte omfattas av den sjukvård som enligt punkterna ovan bekostas av arbetsgivaren, kan det ändå vara befogat att undersökningen eller åtgärden betalas av arbetsgivaren eftersom den ingår i arbetsgivarens verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan. Om åtgärden hör till den lagstadgade företagshälsovården är arbetsgivaren enligt lag skyldig att betala kostnaderna.

15 § Särskilda bestämmelser

Vad som har avtalats ovan i 12–13 § tillämpas även då en arbetstagare av orsaker som avses i 11 § inte kan tillåtas sköta de uppgifter som ingår i hans eller hennes anställningsförhållande eller då en arbetstagare i enlighet med 16 § i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86) har förordnats att utebli från sitt förvärvsarbete eller med stöd av 17 § i sagda lag har isolerats, samt i fall där en arbetstagare med rusmedelsproblem frivilligt har sökt institutionsvård efter att ha överenskommit med arbetsgivaren om denna vård.

FRÅNVARO I ANSLUTNING TILL FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN

16 § Rätt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagaren har rätt till särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet, tillfällig vårdledighet och partiell vårdledighet enligt vad som bestäms i arbetsavtalslagen.

17 § Lön vid graviditetsledighet och föräldraledighet

Till en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet betalas från början av graviditetsledigheten under 40 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 13 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

Till en sådan förälder som avses i 9 kap. 5 § 1 och 3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) betalas från början av föräldraledigheten under en tid som omfattar 32 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 13 § ovan, förutsatt att föräldern har rätt att få lön för motsvarande period.

En förutsättning för att föräldern ska få lön är att föräldern omedelbart innan graviditets- eller föräldraledigheten inleds har arbetat i företagets tjänst i åtminstone sex månader. Vid adoption är en förutsättning för att lön ska betalas under föräldraledigheten dessutom att det barn som adopteras är under skolåldern och att arbetstagaren har rätt att få föräldrapenning på basis av 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28).

18 § Lön för tillfällig vårdledighet

När en arbetstagares barn som inte har fyllt tio år eller har funktionshinder eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller har funktionshinder plötsligt insjuknar, betalas till arbetstagaren lön enligt 13 § för tillfällig vårdledighet (arbetsavtalslagen 4 kap. 6 §, högst 4 arbetsdagar), dock högst för tre arbetsdagar.

En förutsättning för att lön ska utbetalas för sådan ledighet som avses i denna paragraf är att frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka. Ytterligare en förutsättning för ledighet med lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att tjänstemannen är ensamförsörjare och att en redovisning över barnets sjukdom föreläggs på samma sätt som förutsätts om tjänstemannen själv är sjuk.

Som ensamförsörjare betraktas även en person som varaktigt bor skilt från sin make/maka samt en person vars make/maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller repetitionsövning, sjukdom, resa, boende på annan ort för arbete eller studier eller annat motsvarande tvingande skäl.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER I ANSLUTNING TILL SJUKDOM SAMT FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN

19 § Dagpenning som övergår till arbetsgivaren

En arbetstagares rätt till dag-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjukledighet, graviditets- eller föräldraledighet övergå till arbetsgivaren till den del dag-, graviditets- eller föräldrapenningen inte överskrider den lön arbetstagaren får för samma tid.

En arbetstagare till vilken i överensstämmelse med detta avtal betalas lön för tiden för sjukledighet, graviditets- eller föräldraledighet är skyldig att iaktta de föreskrifter och anvisningar som meddelas för ansökan om dag-, graviditets- eller föräldrapenning som betalas till arbetsgivaren enligt sjukförsäkringslagen.

Om en arbetstagare försummar att följa de i momentet ovan avsedda föreskrifterna och anvisningarna, kan lönen för sjukledigheten, graviditets- eller föräldraledigheten minskas med beloppet för dag-, graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas också i de fall som avses i 15 §.

20 § Oaktsamhet hos arbetstagaren

Om en arbetstagare med avsikt eller av grov oaktsamhet har lämnat felaktiga uppgifter om eller hemlighållit en omständighet som kan inverka på erhållandet av en förmån enligt dessa avtalsbestämmelser eller på dess storlek, eller om han eller hon själv eller med någon annans bistånd uppsåtligen har ådragit sig en sjukdom, ett lyte eller en skada eller förhindrat tillfrisknandet från den eller genom grov vårdslöshet väsentligt bidragit till att sjukdomen uppkommit, kan en förmån som enligt detta avtal tillkommer honom eller henne förvägras eller minskas.

ANNAN FRÅNVARO

21 § Vårdbesök före nedkomsten

Man strävar efter att för den icke-födande föräldern ordna möjlighet att vid behov delta i sådana medicinska undersökningar som föregår nedkomsten som nämns i 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och då det är möjligt med tanke på arbetssituationen.

Lön betalas inte under sådan frånvaro.

22 § Frånvaro av tvingande familjeskäl

Arbetstagaren har av tvingande familjeskäl rätt till tillfällig frånvaro från arbetet enligt vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen.

23 § Studieledighet

I fråga om studieledighet som har beviljats med stöd av lagen om studieledighet (273/79) gäller bestämmelserna i den lagen.

24 § Lön under studietid, praktiktid eller arbete på annat ställe

En arbetstagare som beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för studier, praktik eller arbete på annat ställe kan enligt övervägande i vederbörande företag betalas lön enligt 10 §, antingen helt eller delvis eller skillnaden mellan de löner som betalas för uppgifterna, om studierna, praktiken eller arbetet på annat ställe syftar till att främja arbetstagarens arbetsprestation i företaget.

25 § Bemärkelsedagar och frånvaro i anslutning till nära anhöriga

Om en arbetstagares 50- och 60-årsdag, egen bröllopsdag eller begravning av nära anhörig infaller på en arbetsdag eller om arbetstagaren är frånvarande högst en dag till följd av en familjemedlems död eller till följd av att en annan familjemedlem än ett barn som inte har fyllt 10 år eller har funktionshinder insjuknar och frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka, utgör den aktuella dagen en ledig dag med lön, så som nedan har avtalats.

Arbetstagaren beviljas en bemärkelsedag eller annan dag som avses i 1 mom. ovan och som infaller på en arbetsdag som en ledig dag med lön, om det med hänsyn till arbetstagarens uppgifter är möjligt. För frånvarodagen betalas lön enligt 10 §.

Med nära anhörig avses en arbetstagares make/maka och barn samt makens/makans barn, arbetstagarens föräldrar och makens/makans föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

Med familjemedlem avses en arbetstagares make, barn och makes barn som bor i samma hushåll. Som familjemedlem räknas även adoptivbarn och fosterbarn.

Som likställd med make räknas sambo i samma hushåll som arbetstagaren. Som make räknas den andra parten i ett registrerat partnerskap.

26 § Ersättning för utbildning

Bestämmelser om ersättningar för utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller eller skaffar samt för gemensam utbildning och fackföreningsutbildning finns i bilaga 6.

27 § Försvar och krisberedskap

Till en arbetstagare som har inkallats till repetitionsövning, försvarskurs eller befolkningsskyddsutbildning som avses i 10 kap. 67 § i räddningslagen (379/2011) betalas lön enligt 10 § i detta avtal med avdrag för reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Om den som inkallats till repetitionsövning inte får reservistlön med stöd av 11 kap. 102 § i värnpliktslagen (1438/2007) utbetalas inte heller ovan nämnda lön.

Utan hinder av ovanstående är en arbetstagare dock berättigad till oavkortad lön under semestern.

28 § Fackföreningsmöten

Om det med tanke på företagets verksamhet är möjligt kan en arbetstagare beviljas ledighet för att delta i möten för AKAVA rf:s, De Högre Tjänstemännen YTN rf:s, Finlands Fackförbunds Centralorganisations FFC rf:s, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf:s och Fackförbundet PRO rf:s högre beslutsfattande organ. Till dessa räknas representantmöte, fullmäktige, styrelse eller branschdelegation, när de behandlar kollektivavtals- och tjänstekollektivavtalsfrågor. För frånvarotiden betalas lön enligt 10 §.

VISSA BESTÄMMELSER

29 § Övrig frånvaro

Till arbetstagaren betalas inte lön baserad på detta avtal för annan ledighet från arbetet eller annan frånvarotid.

30 § Förhinder att ansöka om befrielse från arbetet

En arbetstagare som av godtagbar orsak är förhindrad att ansöka om befrielse från arbetet har dock rätt till lön enligt avtalsbestämmelserna om frånvaron i fråga. Orsaken till frånvaron ska meddelas arbetsgivaren omedelbart efter att hindret upphört.

31 § Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller nämndemannauppdrag i tingsrätt

En arbetstagare som är tillfälligt förhindrad att sköta sin uppgift på grund av skötseln av ett kommunalt förtroendeuppdrag eller ett nämndemannauppdrag i tingsrätt erhåller inte lön för denna tid.

SEMESTER OCH SEMESTERPENG

Allmänna bestämmelser

32 § Tillämpningsområde

För arbetstagare som är anställda vid affärsverk tillämpas i fråga om semester semesterlagen (162/2005) som en del av detta kollektivavtal om inget annat avtalas längre ned i detta avtal.

För arbetstagare som är anställda i aktiebolag tillämpas i fråga om semester semesterlagen (162/2005) som en del av detta kollektivavtal, och därtill vad arbetsgivaren och respektive personalorganisationer i aktiebolaget har kommit överens om angående semester och semesterlön.

33 § Definitioner

Utöver vad som stadgas i 4 § i semesterlagen iakttas i detta avtal:

- 1) semesteråret är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår;
- 2) den semesterperiod som avses i 4 § 2) punkten i semesterlagen är en period som börjar 1.6. och slutar 30.9;
- 3) Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas inte vid tillämpningen av detta avtal helgfria lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen eller första maj.

Semesterns längd

34 § Semesterns längd

En arbetstagare beviljas semester enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen antingen enligt tabell A (mindre än 1 år) eller tabell B (minst 1 år). Om arbetstagaren emellertid före semesterperiodens början har minst 15 års tjänstgöringstid som berättigar till semester, beviljas han eller hon semester enligt tabell C.

Tabell A

När en arbetstagares anställningsförhållande vid slutet av semesterkvalifikationsåret oavbrutet har fortgått i mindre än ett år, intjänas semester för varje full semesterkvalifikationsmånad enligt följande tabell.

Fulla semesterkvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Tabell B

När en arbetstagares anställningsförhållande vid slutet av semesterkvalifikationsåret oavbrutet har fortgått i minst ett år, intjänas semester för varje full semesterkvalifikationsmånad enligt följande tabell.

Fulla semesterkvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

Tabell C

När en arbetstagare före semesterperiodens början har minst 15 års tjänstgöringstid som berättigar till semester, intjänas semester för varje full semesterkvalifikationsmånad enligt följande tabell.

Fulla semesterkvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	8	10	13	15	22	25	28	31	34	38

Om en arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår den tjänstgöringstid som avses i andra meningen i 1 mom. i denna paragraf och som berättigar till längre semester, får han eller hon, trots tidigare uttagen semester, den semesterförlängning som detta medför. Semesterförlängningen ska tas ut före den 1 juni följande år.

Om en arbetstagare före anställningsförhållandets upphörande uppnår de tjänstgöringstider som i enlighet med 1 mom. i denna paragraf berättigar till semester enligt tabell B eller C, beviljas han eller hon vid anställningsförhållandets upphörande semester eller semesterersättning för kvalifikationsåret på det sätt som sägs i nämnda moment.

35 § Med arbetad tid jämställd tid

Utöver vad som stadgas i 7 § i semesterlagen anses som likställda med arbetade dagar även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren medan anställningsförhållandet pågår är förhindrad att utföra arbete:

- 1) under avlönad befrielse från arbete på grund av sjukdom eller olycksfall. Om antalet sjukledighetsdagar med lön inte uppgår till de 75 arbetsdagar under ett kvalifikationsår som stadgas i 7 § 2 momentet 2 punkten i semesterlagen, betraktas från början av kvalifikationsåret även oavlönade sjukledighetsdagar som likställda med arbetad tid fram till dess att semesterlagens krav uppnås;
- 2) på grund av repetitionsövningar eller extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen, eller på grund av att han eller hon är kommenderad till försvarskurs, befolkningsskyddsutbildning eller -tjänstgöring eller på oavlönad ledighet för tjänstgöring vid den finska övervakningsstyrkan eller för utbildning i Finland för nämnda styrka eller för beredskapsstyrkan eller på grund av kommendering till uppgifter inom katastrofhjälp i Röda Korsets tjänst;
- 3) på grund av befrielse från arbetet på grund av avlönad fackföreningsutbildning, dock högst 30 dagar per kurs;
- 4) på grund av rehabilitering till den del rehabiliteringspenning har betalats för denna tid.

Som dagar som är likställda med arbetsdagar räknas också

- 1) de arbetsdagar då arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av kommunfullmäktiges eller styrelsens sammanträde eller ett sammanträde för enligt lag tillsatt valnämnd eller -kommitté för statliga eller kommunala val, den uppbådsdag som avses i värnpliktslagen (1438/2007), sin 50- eller 60-årsdag, sin egen vigselfdag, dagen för begravning av nära anhörig, eller betald ledighet vid en familjemedlems plötsliga sjukdom eller dödsfall.
- 2) de arbetsdagar under vilka arbetstagaren beviljas ledighet för att delta i sitt fackförbunds förbundsmöte, förbundsfullmäktiges, förbundsstyrelses eller motsvarande förvaltningsorgans möte; samt
- 3) de arbetsdagar, då arbetstagaren har befriats från arbetet för deltagande i sin såsom part i kollektivavtal varande organisations eller dess överorganisationers högsta beslutande organs möten, då kollektivavtalsärenden behandlas vid dessa.

36 § Tjänstgöringstid som berättigar till semester

Vid beräkning av tjänstgöringstiden på 15 år som avses i 33 § 1 mom. andra meningen i detta avtal beaktas de tider som nämns i denna paragraf.

Följande tjänstgöringstid i huvudsyssla berättigar till semester:

- 1) anställning hos den nuvarande arbetsgivaren;
- 2) anställning hos en annan arbetsgivare i uppgifter som är till väsentlig nytta för skötande av de nuvarande uppgifterna, dock sammanlagt högst 8 år;
- 3) beväringstjänst och vapenfri tjänst genom befrielse från värnplikt samt civiltjänst, till den del som den inte överskrider 240 dagars tjänstgöringstid;
- 4) tidsperioder som nämns i 34 § i detta avtal samt även annan befrielse från arbetet än den som avses i 34 §, om lön har betalats för den aktuella tiden.

37 § Beräkning av tjänstgöringstid som berättigar till semester

Vid beräkning av den tjänstgöringstid som berättigar till semester beaktas de kalendermånader under vilka en arbetstagare har arbetat minst 14 dagar.

Som huvudsyssla räknas ett sådant arbete där arbetstiden är i genomsnitt minst 20 timmer per vecka.

Om förutsättningen för huvudsyssla i fråga om ett anställningsförhållande på deltid inte uppfylls, anses den del av deltidsarbetet berättiga till semester som motsvarar deltidsarbetets relativa andel av den ordinarie arbetstiden för motsvarande huvudsyssla.

Semesterlön och semesterersättning

38 § Utbetalning av semesterlön

En arbetstagare ska betalas semesterlön på den lönebetalningsdag som normalt iakttas.

39 § Semesterlön och semesterersättning samt semestertillägg för månadsavlönade arbetstagare

En månadsavlönad arbetstagare har rätt att få sin avtalade lön under semestern.

Semesterersättningen för en månadsavlönad arbetstagare utgör 1/21 av månadslönen för varje outtagen semesterdag. Då semesterlönen fastställs enligt 6 mom. i denna paragraf utgör semesterersättningen per semesterdag semesterlönens belopp dividerat med det antal semesterdagar som intjänats under semesterkvalifikationsåret.

När man bestämmer semesterlönen och semesterersättningen för en månadsavlönad arbetstagare tar man förutom den egentliga lönen även i

beaktande sådana tilläggsarvoden enligt arbetstidslagen som man har kommit överens om att ska inkluderas i lönen eller som man har avtalat om att ska betalas som en särskild fast ersättning.

Till en månadsavlönad arbetstagare betalas semestertillägg för semestertiden. Tilläggets storlek per semesterdag är 1/250 av det sammanlagda beloppet av de tilläggsarvoden som under det föregående semesterkvalifikationsåret betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftonstillägg, lördags- och söndagstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

I denna paragraf avses med tilläggsarvoden sådana på avtalet grundade tilläggsarvoden som betalas utgående från produktionsmängden, arbetsprestationen, särskilda arbetsförhållanden eller därmed jämförbara faktorer för arbete som arbetstagaren fortlöpande utför eller som enligt en på förhand fastställd plan regelbundet upprepas minst en gång per kvartal.

Om arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under semesterkvalifikationsåret på det sätt som avses i första meningen i 10 § 4 mom. i semesterlagen beräknas semesterlönen enligt 12 § i semesterlagen. Avvikande från vad som stadgas i 12 § i semesterlagen utgör semesterlönen 9 procent i de fall som avses i tabell A i 33 §, 13 procent i de fall som avses i tabell B i 33 §, och i de fall som avses i tabell C i 33 § 16 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid under semesterkvalifikationsåret, med undantag av den förhöjning som ska betalas för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtal. Denna paragrafs 4 mom. gällande semestertillägg tillämpas inte i dessa fall.

Om arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats först efter att semesterkvalifikationsåret har löpt ut och innan semestern eller en del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som har fastställts för arbetstiden under semesterkvalifikationsåret.

40 § Semesterlön och semesterersättning samt semesterpenning för en tim- eller ackordavlönad arbetstagare

En tim- eller ackordavlönad arbetstagare som enligt avtalet arbetar minst 14 dagar i månaden har som beräkningsgrund för semesterlönen och semesterpenningen den genomsnittliga timförtjänsten, som fås genom att ta den lön som betalats eller ska betalas för tid i arbete under föregående semesterkvalifikationsår, icke medräknat förhöjningar på grundlönen för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtal, och dela den med motsvarande antal arbetstimmar.

Semesterlönen och semesterersättningen samt semesterpenningen fås genom att använda tabellerna A, B och C nedan och multiplicera medeltimförtjänsten som avses i 1 mom. med de koefficienter som beräknats utgående från antalet månader som berättigar till semester.

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Tabell A

Används då personen i fråga har rätt till den semester per semesterkvalifikationsmånad enligt tabell A som avses i första meningen i 33 § 1 mom. i kollektivavtalet.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Semesterlöneko- efficient	Semesterpe- nningkoeffici- ent
1	2	16,00	8,00
2	4	31,00	15,50
3	6	51,92	22,25
4	8	64,80	28,80
5	10	86,40	36,00
6	13	108,00	43,20
7	15	130,63	50,80
8	17	145,00	58,00
9	19	160,36	65,60
10	21	183,00	73,20
11	23	199,31	81,20
12	25	241,00	96,40

Tabell B

Används då personen i fråga har rätt till den semester per semesterkvalifikationsmånad enligt tabell B som avses i första meningen i 33 § 1 mom. i kollektivavtalet.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Semesterlönekoefficient	Semesterpenningkoefficient
1	3	23,41	11,71
2	5	45,58	18,99
3	7	65,76	29,23
4	10	82,78	35,64
5	13	108,83	46,56
6	16	126,72	53,98
7	19	153,27	65,08
8	21	171,51	72,66
9	24	198,54	83,95
10	26	217,15	91,69
11	28	244,64	103,17
12	30	263,60	111,06

Tabell C

Används då personen i fråga har rätt till den semester per semesterkvalifikationsmånad enligt tabell C som avses i andra meningen i 33 § 1 mom. i kollektivavtalet.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Semesterlönekoefficient	Semesterpenningkoefficient
1	3	23,41	11,71
2	5	45,57	22,79
3	8	65,76	32,88
4	10	85,53	42,77
5	13	107,43	53,72
6	15	129,54	64,77
7	22	188,02	75,93
8	25	210,71	87,19
9	28	233,61	98,56
10	31	256,71	110,02
11	34	280,03	121,59
12	38	333,16	133,27

Semesterlön och semesterersättning samt semesterpenning för en deltidsanställd tim- eller ackordavlönad arbetstagare.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än vad som motsvarar full arbetstid, räknas semesterlönen och semesterersättningen samt semesterpenningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som fås när koefficienterna för semesterrätten i tabellerna a-c ovan i denna paragraf multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 38 timmar 15 minuter.

41 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet

En tim- eller ackordavlönad arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar färre än 14 dagar per månad, får semesterlön enligt 12 § i semesterlagen.

Till en arbetstagare som har rätt till ledighet enligt 8 § i semesterlagen betalas under ledigheten semesterersättning enligt 16 och 19 § i semesterlagen.

Beviljande av semester

42 § Tidpunkten för semester

Förutom det som stadgats i 20 § i semesterlagen, iakttas det som avtalats i denna paragraf vad gäller beviljande av semester.

Semester ges vid en av arbetsgivaren fastställd tidpunkt under semesterperioden som infaller mellan den 1 juni och den 30 september.

Den del av den intjänade semestern som överskrider 20 semesterdagar ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer efter semesterperioden men före den 1 juni följande år.

43 § Avtal om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt

Förutom det som stadgats i 21 § i semesterlagen, iakttas det som avtalats i denna paragraf vad gäller beviljande av semester.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar i en eller flera delar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att semestern ges under en period som börjar vid ingången av det kalenderår under vilket semesterperioden infaller och upphör före den 1 juni följande år. Man får också avtala om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får enligt 21 § 4 mom. i semesterlagen avtala om att en andel på 5 vardagar av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan arbetstagaren enligt 20 § i semesterlagen har rätt att ta ut semester, får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att den semester som tjänas in innan anställningsförhållandet upphör tas ut under den tid anställningsförhållandet fortgår.

44 § Förbrukning av semesterdagar

I deltidarbete som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där arbetstagaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i utjämningsperioden, förbrukas det antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under utjämningsperioden.

45 § Förflyttning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet

Om en arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har motsvarande rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det då semestern eller en del av den börjar är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsförmögen eller att arbetstagaren kommer att få ledigt från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.

46 § Sparande av semester

Förutom det som stadgats i 27 § i semesterlagen, iaktas det som avtalats i denna paragraf vad gäller sparande av semester.

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av semestern enligt första meningen i 33 § 1 mom. som överstiger femton dagar och den del av semestern enligt andra meningen som överstiger tjugo dagar. Till den del sparandet av semester ökar antalet semesterdagar som sparats till över 75 dagar, kan arbetstagaren spara semester endast efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Sparad ledighet ges vid de tidpunkter arbetsgivaren och arbetstagaren närmare kommit överens om, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår då ledigheten sparades av den egentliga semestern.

Särskilda bestämmelser

47 § Bestämmelser om överföring av semesterrätt

Om en arbetstagare flyttar från ett medlemsföretag i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s specialbranscher och övergår i ett annat företags tjänst eller från ett anställningsförhållande till ett annat och arbetstagaren inte i enlighet med dennes samtycke har fått semesterersättning

för den tjänstgöringstid som föregick övergången kan, i det fall arbetstagaren så begär och arbetsgivaren därtill samtycker, den outtagna semestern eller en del av den överföras till en tidpunkt efter övergången.

I fråga om överförd semester eller en del av den iakttas reglerna och bestämmelserna för personens anställningsförhållande när semestern eller en del av den börjar.

48 § Semesterpremie

På semesterpenningen tillämpas nedanstående bestämmelser, om man inte kommit överens om annat inom företaget.

Fastställande av semesterpenning

Arbetstagaren betalas semesterpeng för de semesterdagar som han eller hon har intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret.

Semesterpengen för en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt den uppgift som den ifrågavarande personen utför den sista dagen i juni. Om personen är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i moment 6 och 7 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

Om arbetstagaren är sjukledig på deltid den månad under vilken semesterpenningen fastställs, används som beräkningsgrund för semesterpenningen den med uppgiften förenliga lön som arbetstagaren skulle få om han eller hon arbetade enligt ett avtal om heltidsarbete.

En arbetstagare med månadslön har i de fall som avses i tabell A i 33 § i det här avtalet rätt till en semesterpenning på 4 procent, i de fall som avses i tabell B rätt till en semesterpenning på 5 procent och i de fall som avses i tabell C rätt till en semesterpenning på 6 procent av månadslönen månaden före betalningsmånaden för semesterpenningen, multiplicerad med antalet fulla kvalifikationsmånader.

Bestämmelser om semesterpenning till en tim- eller ackordavlönad arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar minst 14 dagar per månad finns i 39 § i detta avtal.

Semesterpenningen betalas i juli. I de fall som avses i 6 och 7 mom. nedan betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för avslutande av anställningsförhållandet eller förflyttningen.

När ett anställningsförhållande upphör betalas semesterpenning för alla de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in fram till anställningsförhållandets upphörande och som han eller hon inte har fått semesterpenning för. Om anställningsförhållandet upphör uppgår beloppet av

den semesterpremie som ska betalas till hälften av det belopp som i övriga fall betalas då anställningsförhållandet upphör, om anställningsförhållandet upphör på grund av hävning under provotiden eller på grund av att arbetstagaren själv säger upp sig (förutom då arbetstagaren säger upp sig för att gå i ålderspension) eller om arbetsgivaren säger upp anställningsförhållandet på en grund som beror på arbetstagarens person (förutom om orsaken är väsentligt eller långvarigt nedsatt arbetsförmåga). Om anställningsförhållandet upphör på grund av att arbetsgivaren anser att det har hävts på det sätt som avses i 8 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen, betalas ingen semesterpremie alls då anställningsförhållandet upphör.

Till en arbetstagare som börjar fullgöra bevärnings- eller civiltjänst, deltar i civila krishanteringsuppgifter, tjänstgör i finländska fredsövervakande eller – bevarande styrkor, träder i tjänst vid ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna och dess fackorgan eller andra sådana internationella organ eller samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller tjänstgör inom internationellt utvecklingssamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar som han eller hon tjänat in vid tidpunkten för förflyttningen och som han eller hon inte fått semesterpenning för.

Om en arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår rätt till längre semester enligt 33 § 2 mom. i detta avtal, har han eller hon rätt till semesterpenning även för dessa dagar.

Semesterpeng betalas inte åt en arbetstagare som inte har intjänat en enda hel semesterkvalifikationsmånad.

Byte av semesterpremie till ledig tid

En arbetstagare har rätt att efter överenskommelse med arbetsgivaren byta semesterpenningen mot avlönad ledighet. Avlönad ledighet beviljas så att från semesterpenningen avdras 4,4 procent av månadslönen för varje arbetsdag som byts till ledighet. För tim- och ackordavlönade arbetstagare fås den månadslön som avses i detta moment genom att multiplicera medeltimförtjänsten som avses i 39 § 1 mom. i detta avtal med talet 163. Semesterpenningen kan bytas mot avlönad ledighet också genom att tillämpa ett annat system som man kommer överens om med arbetsgivaren, under förutsättning att avtalsparterna inom företaget har kommit överens om systemet. Semesterpenningen måste bytas mot ledighet så att ledigheten utgör fulla dagar.

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

Genom ett företagsspecifikt kollektivavtal kan man komma överens om att semesterpeng inte betalas. Därtill kan man komma överens om att betalning av semesterpengen bestäms utgående från företagets vinster eller utgående från någon annan grund. I det fallet tillämpas inte bestämmelserna i denna paragraf.

ÖVRIGA BESTÄMMELSER

49 § Innehållning av medlemsavgifter

Ifall arbetstagaren har gett sin fullmakt till det, innehåller arbetsgivaren medlemsavgiften till de undertecknade arbetarförbundens underföreningar från arbetstagarens lön. De innehållna medlemsavgifterna betalar arbetsgivaren till det bankkonto som förbundet anvisat.

Förbundet är skyldigt att skriftligen ge den information som är nödvändig för att kunna innehålla medlemsavgifterna.

50 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna som omfattas av detta avtal så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

I stället för en försäkring kan genom Statskontorets försorg en förmån som motsvarar den grupplivförsäkring som avses i 1 mom. beviljas.

51 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Arbetstagaren ska reda ut sådant som rör anställningsförhållandet med sin chef.

Ifall den aktuella frågan inte kunnat utredas direkt med chefen kan arbetstagaren föra saken vidare för behandling i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Meningsskiljaktigheter som uppstår vid tillämpningen av detta kollektivavtal ska så snabbt som möjligt redas ut mellan företaget och förtroendemannen eller huvudförtroendemannen.

Om förhandlingarna inte leder till enighet ska över ärendet upprättas ett protokoll som undertecknas av förhandlarna. I protokollet ska i korthet anges de frågor som är föremål för meningsskiljaktigheten och bägge parter ståndpunkt. Därefter kan ärendet föras till avtalsparterna för behandling.

Om avtalsparterna inte kan lösa de uppkomna meningsskiljaktigheterna kan ärendet underställas en arbetsdomstol för avgörande.

52 § Klausul om arbetsfred

Under kollektivavtalets giltighetstid är det förbjudet att utlysa strejk, lockout eller vidta andra med dessa jämförbara åtgärder som riktar sig mot bestämmelser i avtalet eller dess bilagor eller som syftar till en ändring av avtalet eller dess bilagor.

53 § Krisklausul

Om ett företag som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, gör avtalsparterna en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtalar om ändringar som ska göras i avtalet som är nödvändiga för företagets verksamhetsförutsättningar och för att trygga arbetsplatser under avtalsperioden.

AVTALETS GILTIGHETSTID

54 § Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller 4.5.2023–28.2.2025.

Kollektivavtalet fortsätter gälla ett år i taget efter 28.2.2025 om inte någondera parten säger upp det senast 6 veckor innan avtalsperioden upphör.

**BILAGA 1: AVTALSBESTÄMMELSER GÄLLANDE ANSTÄLLDA I
TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE**

1 § Kvällsersättning för anställda i tjänsteförhållande

I stället för 4 § 20 punkten i kollektivavtalet iakttas för personer i tjänsteförhållande följande:

För arbete som utförs klockan 18.00–21.00 betalas för varje timme en kvällsersättning på 15 procent av grundtimlönen.

2 § Nattersättning för anställda i tjänsteförhållande

I stället för 4 § 21 punkten i kollektivavtalet iakttas för personer i tjänsteförhållande följande:

För arbete som utförs klockan 21.00–06.00 betalas för varje timme en nattersättning på 30 procent av grundtimlönen.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än till klockan 06.00 betalas nattersättning även efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

3 § Utryckningsbetonat arbete för anställda i tjänsteförhållande

I stället för 4 § 27 punkten i kollektivavtalet iakttas för personer i tjänsteförhållande följande:

Med utryckningsbetonat arbete avses arbete som en arbetstagare av oförutsedd orsak på order av sin chef kallas till under sin fritid efter det att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats. Kallelsen till arbete av utryckningsnatur ska komma överraskande och bygga på en oförutsedd situation. Det är inte fråga om utryckningsarbete om en arbetstagare har förordnats att vara i beredskap eller ha jour, om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 21 § i arbetstidslagen.

Som ersättning för den störning som beror på att han eller hon har blivit kallad och kommit till ett utryckningsbetonat arbete får tjänstemannen en utryckningspenning till beloppet av grundtimlönen.

4 § Lönebetalningsdag för anställda i tjänsteförhållande

I stället för 6 § 1 mom. i kollektivavtalet iakttas för personer i tjänsteförhållande följande:

Tjänstemannens lön utbetalas varje kalendermånad på månadens 15:e dag. Till den som utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid kan lönen för varje kalendermånad betalas på månadens sista vardag.

5 § Tjänstemäns lön i fall av hävning, avsättning och omedelbar uppsägning samt vid avstängning från tjänsteutövning

När det gäller tjänstemäns lön i fall av hävning, avsättning och omedelbar uppsägning av ett tjänsteförhållande samt vid avstängning från tjänsteutövning iakttas vad som avtalats om dessa i 52 och 53 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal.

BILAGA 2: AVTAL OM ERSÄTTNING AV RESEKOSTNADER

1 § Tillämpningsområde och ersättningarnas sekundära karaktär

Detta avtal tillämpas, om man inte kommit överens om annat inom företaget, vid ersättande av resekostnader för i hemlandet och utomlands företagna resor för arbetstagare.

Till en arbetstagare som, av den uppdragsgivare som anförtrott honom eller henne ett uppdrag, har rätt att få ersättning för resekostnader som föranletts av att han eller hon utfört uppdraget, betalas resekostnadsersättningar av medel som tillhör det företag som gett reseförordnandet endast till den del som de ersättningar som uppdragsgivaren betalar är mindre än ersättningarna enligt dessa bestämmelser.

2 § Resekostnader

Som resekostnader räknas de extra utgifter som personen i fråga har haft med anledning av en resa.

I överensstämmelse med dessa avtalsbestämmelser betalas till arbetstagaren i resekostnadsersättning för en resa färdkostnadsersättning, dagtraktamente, måltidsersättning, inkvarterings- eller hotellersättning och nattresepenning samt för kurstid kursdagpenning. Dessutom betalas vissa separata ersättningar.

3 § Begreppet resa

Som resa som berättigar till resekostnadsersättning räknas en resa som en arbetstagare företar på order av en chef för att sköta arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen.

Som resa räknas i detta avtal inte färd mellan bostaden eller motsvarande ställe (nedan bostad) och tjänstestället eller arbetsplatsen.

Med arbetsplats avses det fasta tjänstgöringsställe där personen i fråga arbetar eller, om han eller hon på grund av arbetets art inte har något fast tjänstgöringsställe, ett motsvarande ställe.

4 § Resedygn samt resans början och slut

Ett resedygn är den period om 24 timmar som börjar när en resa börjar eller när föregående resedygn slutar. Resedygnet börjar när personen i fråga beger sig från sin arbetsplats eller sin bostad och slutar när han eller hon återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.

En resa anses dock ännu inte avslutad när personen i fråga återvänder till arbetsplatsen endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, för att få nya

arbetsorder eller för att uträtta något annat liknande, kortvarigt göromål i arbetet, förutsatt att han eller hon därefter omedelbart fortsätter resan.

5 § Resesätt

En resa ska företas på så kort tid och med så små totala kostnader som möjligt med beaktande av att resan ska bli genomförd och de uppgifter som personen i fråga ålagts att sköta utförda på ett så ändamålsenligt och tryggt sätt som möjligt. Vid uppskattning av de totala kostnaderna för en resa beaktas förutom färdkostnadsersättning, dagtraktamente, logi- eller hotellersättning, eventuell lön för resetid till arbetstagaren och övriga resekostnadsersättningar även den inbesparing av tid som användningen av fortskaffningsmedel eventuellt har medfört.

För en resa betalas inte större ersättning än vad som hade bort betalas, om resan hade företagits på det i mom.1 avsedda, fördelaktigaste sättet.

6 § Ersättning för användning av eget fordon

För en resa som en arbetstagare företar med ett fordon som han eller hon äger eller innehar betalas färdkostnadsersättning enligt följande:

Bil:

För varje beräkningsperiod på ett år som börjar den 1 januari betalas för tiden 1.1–31.12.2023 för de

första 5000 kilometrarna 53 cent per kilometer och för de följande kilometrarna 47 cent per kilometer.

De ovan nämnda kilometerersättningarna betalas förhöjda i följande fall:

- 1) med 9 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av släpvagn kopplad till bilen och med 14 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av husvagn kopplad till bilen, samt med 27 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av en raststuga eller motsvarande kopplad till bilen, och
- 2) med 4 cent när
 - a) personen i fråga är tvungen att i sin bil forsla maskiner eller anordningar vars vikt överstiger 80 kilogram eller vilka är skrymmande till formatet,
 - b) personen i fråga på grund av sina uppgifter är tvungen att transportera en hund i sin bil, eller
- 3) med 11 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter att personen i fråga rör sig med bil på en skogsbilväg eller på en vägbyggnadsarbetsplats som är avstängd för annan trafik, samt

- 4) med 4 cent per person när personen i fråga transporterar andra personer som det är arbetsgivarens sak att transportera.

1.1–31.12.2023

Motorcykel:

41 cent/km/de första 5 000 km och 37 cent för följande km

Motorbåt:

under 50 hk/93 cent/km och över 50 hk/135 cent/km

Snöskoter:

129 cent/km

Fyrhjuling:

121 cent/km

Moped:

22 cent/km

Annat fordon:

13 cent/km

Beräkningsperioden för körkilometrarna inleds när kalenderåret inleds.

När den som företar en resa utomlands till följd av ändamålet med resan eller av särskilda skäl är berättigad att använda sin egen bil under resan, betalas ersättning enligt denna paragraf.

Om en arbetstagare, som har en i skatteförvaltningens beslut om beräkningsgrunder för naturaförmåner avsedd förmån att använda bil, använder en sådan bil för en arbetsresa och själv betalar bränslekostnaderna som förorsakas av resan, är maximibeloppet för de bränslekostnader som ersätts 14 cent per kilometer.

7 § Övriga färdkostnadsersättningar

Till personen i fråga betalas ersättning för biljetter samt för av honom eller henne betalda plats- och sovplatsbiljetter, fraktavgifter som föranletts av nödvändig transport av arbetsredskap och för andra därmed jämförbara nödvändiga avgifter i direkt samband med den egentliga färden.

Kostnaden för användning av taxi samt charter- eller hyresfordon kan ersättas om användningen är motiverad enligt förutsättningarna i 5 §.

Parkeringsavgift för bil vid flygfält, järnvägsstation och vid hotellinkvartering ersätts enligt verifikat, dock för högst tre dagar för varje resa.

8 § Vissa särskilda ersättningar

Som kostnader föranledda av en arbetsresa ersätts utöver dem som nämnts ovan dessutom följande utgifter, enligt verifikat:

- 1) flygplatsskatt,
- 2) på utlandsresor pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccinationsavgifter,
- 3) på utlandsresor premie för resgodsförsäkring till ett försäkringsbelopp av högst 1 600 euro samt premie för engångsreseförsäkring för en resa på högst 31 dagar till den del den berättigar till kostnadsersättningar för sjukdom under resa, olycksfall eller inställd eller avbruten resa, eller premie på högst 50 euro för en reseföresäkring som gäller ett helt år,
- 4) nödvändiga telefon- och telefaxutgifter som anknyter till researrangemang och arbetsärenden, på sakliga grunder,
- 5) hyra för förvaringsbox vid hotellinkvartering, samt
- 6) andra obligatoriska avgifter, jämförbara med de föregående.

9 § Resans längd som förutsättning för dagtraktamente

Dagtraktamente kan betalas, när en resa företas till en plats som ligger över 15 kilometer från arbetstagarens bostad eller arbetsplats, uppmätt längs en allmänt använd färdväg utgående från om avfärden sker från bostaden eller arbetsplatsen och återresan på motsvarande sätt till bostaden eller arbetsplatsen.

10 § Timgränserna för partiellt dagtraktamente och fullt dagtraktamente

Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 6 timmar

Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över 10 timmar.

När en resa har varat längre än ett resedygn och den tid som använts för resan överskrider det sista resedygnet med över två timmar, berättigar detta till ett nytt partiellt dagtraktamente, och överskrider den med över sex timmar berättigar det till ett nytt heldagtraktamente.

11 § Dagtraktamentenas storlek

Dagtraktamente betalas

- 1) som partiellt dagtraktamente på 22 euro under tiden 1.1–31.12.2023 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i 10 § 1 mom. har använts till resan, och
- 2) som fullt dagtraktamente på 48 euro under tiden 1.1–31.12.2023 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i 10 § 2 mom. har använts till resan.

12 § Dagtraktamente under utlandsresor

En arbetstagare har rätt till det dagtraktamente som avtalats för det land eller territorium i vilket resedygnet avslutas. Om ett resedygn avslutas på båt eller flygplan, bestäms dagtraktamentet enligt det land eller territorium från vilket båten eller flygplanet senast har avgått eller till vilket det först anländer efter avfärden från Finland.

Om den totala tid som använts för resa understiger 24 timmar, betalas dagtraktamente enligt de bestämmelser och belopp i euro som gäller för resor i hemlandet. Har en resa likväl varat över 15 timmar, varav en person på grund av skötsel av arbetsuppgifter eller av något annat giltigt skäl har tillbringat över fem timmar i utlandet, har han eller hon rätt till det dagtraktamente som avtalats för landet eller territoriet i fråga.

Om den tid som använts för en resa överstiger det sista hela, utomlands avslutade resedygnet med mer än två timmar, är personen i fråga för den tid ifrågavarande resedygn varar berättigad till ett dagtraktamente som utgör 35 procent av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands, och om resedygnet överskrids med mer än tio timmar är han eller hon för tiden för ifrågavarande resedygn berättigad till ett dagtraktamente som utgör 65 procent av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands. Sedan det ovan avsedda hela resedygnet (som ersatts till 65 procent) avslutats i hemlandet, bestäms dagtraktamentena för resedygn som börjar därefter i enlighet med ersättningarna för resor i hemlandet.

För båtseminarier samt konferens- och utbildningskryssningar betalas dagtraktamente enligt de bestämmelser och belopp i euro som gäller för resor i hemlandet.

Dagtraktamentens belopp per resedygn för varje land eller territorium under tiden 1.1–31.12.2023 bifogas som bilaga till detta avtal.

13 § Avgiftsfria måltiders inverkan på dagtraktamentena

Om en arbetstagare under något resedygn har erhållit eller hade haft möjlighet att erhålla en eller flera avgiftsfria måltider som ingår i priset på biljetten eller hotellrummet, minskas dagtraktamentet eller det partiella dagtraktamentet för ifrågavarande resedygn med 50 procent.

Förutsättningen för att det fulla dagtraktamentet för resor i hemlandet och dagtraktamentet för resor i utlandet ska minskas är att personen i fråga har ätit eller hade haft möjlighet att äta två måltider. Förutsättningen för sänkt partiellt dagtraktamente är på motsvarande sätt att han eller hon har ätit eller hade haft möjlighet att äta en måltid.

14 § Måltidsersättning

Om dagtraktamente inte betalas för en resa som företagits i hemlandet, men arbetstagaren under resan har intagit en måltid på egen bekostnad utanför sitt sedvanliga måltidsställe minst 10 kilometer från sin arbetsplats eller sin bostad och resan har varat över 4 timmar, betalas i måltidsersättning en fjärdedel av det fulla dagtraktamentet enligt 11 § 1 mom. 2 punkten.

15 § Logi- och hotell ersättning

Logiersättning betalas utöver dagtraktamentet i enlighet med inkvarteringsföretagets verifikat eller en annan tillförlitlig utredning som ska bifogas reseräkningen. Om måltider ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.

På utlandsresor innefattar hotell ersättningen grundpriset för rummet, eventuell skatt och fast betjäningssavgift enligt respektive lands praxis.

Om arbetsgivaren ordnar inkvartering ska den utnyttjas, såvida den uppfyller rimliga krav. Om arbetstagaren inte utnyttjar den inkvartering som arbetsgivaren ordnar, betalas ersättning endast till det belopp som arbetsgivaren skulle ha uppburit för inkvarteringen på det inkvarteringsställe där inkvartering ordnats.

Logiersättning betalas förutsatt att personen i fråga har vistats på inkvarteringsorten minst fyra timmar mellan klockan 21.00 och 7.00 eller att han eller hon har varit på resa eller skött arbetsuppgifter på någon annan ort än hemorten den nämnda tiden mellan nämnda klockslag och därför har varit tvungen att uppsöka logi.

Om särskilda skäl som beror på de lokala förhållandena så kräver, kan i utlandet, oberoende av ovan nämnda klockslag, betalas ersättning även för utnyttjande av hotellrum under andra tider.

16 § Nattresepenning

Nattresepenning betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn av vilket för resa har använts över tio timmar, av vilka minst fyra timmar infallit mellan klockan 21.00 och 07.00 och under vilken tid personen i fråga hade haft rätt att uppsöka logi på arbetsgivarens bekostnad men inte har gjort det.

Nattresepenningens storlek är 15 euro per dygn.

Nattresepenning betalas inte, om personen i fråga erhåller logi- eller hotell ersättning eller får särskild ersättning för sovplats på tåg eller för hyttplats på båt eller om resan sker ombord på en båt eller ett tåg som arbetsgivaren har till sitt förfogande och som den resande har möjlighet att bo i, eller om personen på grund av att arbetsgivaren ordnar fri inkvartering inte i övrigt har några övernattningskostnader.

17 § Ersättning till kursdeltagare

Till kursdeltagare, med vilka avses arbetstagare som deltar i en av arbetsgivaren ordnad eller annars anvisad kurs som försiggår utanför arbetsplatsen, betalas resekostnadsersättningar för resorna till och från kursen enligt 6,7 och 9–13 samt 15 §.

För en kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas dagtraktamente eller måltidsersättning för kurstiden samt logi- eller hotell ersättning eller nattresepenning enligt 9–16 §.

För en sammanhängande kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas från och med att kursen inleds, under samma förutsättningar som i 9 och 10 § för erhållande av dagtraktamente och i 14 § för måltidsersättning, kursdagpenning enligt följande:

- 1) för dagarna 1–21 är kursdagpenningen lika stor som fullt eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning,
- 2) för därpå följande dagar, dock högst för en kurstid som varar ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 75 procent av fullt eller partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

Om möjlighet till fria måltider har ordnats för den som deltar i en kurs, minskas kursdagpenningen med 50 %. Om arbetsgivaren dessutom har ordnat fri inkvartering som uppfyller rimliga krav, reduceras kursdagpenningen med ytterligare 25 %. För fri inkvartering som ordnats i kasern-, läger- eller andra motsvarande förhållanden görs dock inte det nämnda avdraget om 25 %.

För de dagar då kursdeltagaren är berättigad till kursdagpenning och arbetsgivaren har ordnat inkvartering som uppfyller rimliga krav betalas inte logiersättning eller nattresepenning.

Om kurserna är uppdelade i olika delar och tiden mellan dem överstiger 12 dygn, betraktas delarna som olika kurser.

Dagtraktamenten som betalas för tiden för en kurs utomlands sänks enligt de ovan nämnda principerna, om det inte med den berördas samtycke har bestämts att lägre dagtraktamenten ska betalas.

18 § Arbetstagarnas lön för restid

För resdagarna betalas lön för den tid en arbetstagare på grund av resan annars inte kan få lön, dock högst för så lång tid att han eller hon får en lön som motsvarar lönen enligt den ordinarie dagliga arbetstiden. Restiden inräknas inte i arbetstiden.

För resa på söndag eller helgdag eller på en annan dag som enligt arbetstagarens timschema är ledig dag betalas lön för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön.

Om en arbetstagare på grund av uppgifternas art själv beslutar om sina resor och om användningen av sin arbetstid betalas ingen ersättning för den tid som använts för resor.

19 § Förskott

Arbetsgivaren kan vid behov betala förskott.

För betalning av kostnader som föranleds av en arbetsresa används arbetsgivarens betaltidskort. Man har rätt till förskott på resekostnaderna eller logi- och hotellersättningarna endast om arbetstagaren in har fått tillgång till arbetsgivarens betaltidskort eller om man inte kan betala med betalkort vid resmålet.

I fråga om arbetsresor som varar under 24 timmar får dagtraktamentet dras av från förskottet.

Förskottet betalas till arbetstagarens bankkonto.

20 § Reseräkning och verifikat

Ersättning för resekostnader ska sökas med en reseräkning, som ska lämnas in till arbetsgivaren inom två månader efter att resan har avslutats, vid äventyr att rätten till ersättning och eventuellt betalt förskott annars förloras.

Av särskilda skäl kan arbetsgivaren bestämma att ersättning ska sökas även inom kortare skälig tid än den som nämns ovan.

Arbetsgivaren kan vid behov betala ut ersättningen, trots att den inte har sökts inom utsatt tid.

Verifikat över kostnaderna ska bifogas reseräkningen, om sådana verifikat har kunnat fås.

21 § Lokalt avtal om resekostnadsersättningar

Genom lokalt kollektivavtal kan avvikelser göras från bestämmelserna i denna bilaga.

BILAGA Utrikesdagtraktamente

UTRIKES DAGTRAKTAMENTE 2023

BILAGA

För arbetsresa utomlands betalas dagtraktamente per resedygn enligt följande:

Utrikes dagtraktamente

Land eller område	Dagtraktamentets maximibelopp (€)
Afghanistan	55
Nederländerna	80
Albanien	71
Algeriet	74
Andorra	59
Angola	73
Antigua och Barbuda	95
Förenade Arabemiraten	84
Argentina	45
Armenien	62
Aruba	74
Australien	77
Azerbajdzjan	68
Azorererna	67
Bahamas	92
Bahrain	86
Bangladesh	68
Barbados	90
Belgien	74
Belize	54
Benin	45
Bermuda	94
Bhutan	52

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Bolivia	49
Bosnien-Hercegovina	52
Botswana	46
Brasilien	77
Storbritannien	73
London och Edinburgh	77
Brunei	46
Bulgarien	59
Burkina Faso	40
Burundi	54
Chile	55
Cooköarna	69
Costa Rica	60
Curaçao	60
Djibouti	85
Dominica	64
Dominikanska republiken	58
Ecuador	65
Egypten	73
El Salvador	59
Eritrea	95
Spanien	72
Eswatini	41
Sydafrika	55
Sydsudan	119
Etiopien	43
Fiji	56

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Filippinerna	70
Färöarna	60
Gabon	88
Gambia	50
Georgien	48
Ghana	41
Granada	76
Grönland	61
Guadeloupe	51
Guatemala	78
Guinea	82
Guinea-Bissau	38
Guyana	53
Haiti	55
Honduras	59
Indonesien	61
Indien	64
Irak	65
Iran	122
Irland	73
Island	89
Israel	100
Italien	72
Östtimor	51
Österrike	75
Jamaica	64
Japan	70

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Jemen	122
Jordanien	96
Kambodja	72
Kamerun	55
Kanada	86
Kanarieöarna	70
Kap Verde	44
Kazakstan	51
Kenya	85
Centralafrikanska republiken	96
Kina	82
Hongkong	92
Kirgizistan	42
Colombia	55
Komorererna	38
Kongo (Kongo-Brazzaville)	62
Demokratiska republiken Kongo (Kongo-Kinshasa)	50
Demokratiska folkrepubliken Korea (Nordkorea)	75
Republiken Korea (Sydkorea)	85
Kosovo	52
Grekland	66
Kroatien	65
Kuba	52
Kuwait	86
Cypern	63
Laos	35
Lettland	69

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Lesotho	37
Libanon	122
Liberia	71
Libyen	53
Liechtenstein	77
Litauen	68
Luxemburg	74
Madagaskar	46
Madeira	66
Malawi	69
Maldiverna	71
Malaysia	54
Mali	43
Malta	67
Marocko	69
Marshallöarna	67
Martinique	54
Mauretanien	53
Mauritius	53
Mexiko	71
Mikronesien	60
Moldavien	64
Monaco	92
Mongoliet	44
Montenegro	61
Moçambique	55
Myanmar (Burma)	61

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Namibia	40
Jungfruöarna (USA)	66
Nepal	53
Nicaragua	51
Niger	49
Nigeria	81
Norge	76
Elfenbenskusten	77
Oman	79
Pakistan	31
Palau	94
Det palestinska området	86
Panama	65
Papua Nya Guinea	79
Paraguay	39
Peru	51
Norra Makedonien	56
Portugal	68
Puerto Rico	72
Polen	64
Qatar	81
Frankrike	74
Rumänien	62
Rwanda	40
Sverige	66
Saint Kitts och Nevis	70
Saint Lucia	86

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Saint Vincent och Grenadinerna	86
Tyskland	71
Salomonöarna	63
Zambia	70
Samoa	60
San Marino	62
São Tomé och Príncipe	101
Saudiarabien	83
Senegal	55
Serbien	66
Seychellerna	93
Sierra Leone	53
Singapore	79
Slovakien	73
Slovenien	68
Somalia	87
Sri Lanka	34
Sudan	50
Surinam	74
Schweiz	91
Syrien	98
Tadzjikistan	39
Taiwan	73
Tanzania	59
Danmark	77
Thailand	65
Togo	54

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

Tonga	59
Trinidad och Tobago	84
Tchad	56
Tjeckien	82
Tunisien	59
Turkiet	38
Istanbul	39
Turkmenistan	92
Uganda	50
Ukraina	62
Ungern	56
Uruguay	56
Nya Zeeland	75
Uzbekistan	35
Vitryssland	66
Vanuatu	70
Venezuela	100
Ryssland	69
Moskva	85
S:t Petersburg	78
Vietnam	74
Estland	72
Förenta Staterna	92
New York, Los Angeles, Washington	100
Zimbabwe	75
Land som inte nämns särskilt	53

BILAGA 3: AVTALSBESTÄMMELSER OM ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER

Tillämpningsområde

1 §

Dessa avtalsbestämmelser gäller ersättning som ska betalas för flyttning i hemlandet.

Flyttningskostnaderna ska ersättas för en arbetstagare som blir tvungen att flytta till annan ort med anledning av att företaget eller en del av det flyttas eller omorganiseras.

Allmänt

2 §

Följande kostnader ska ersättas som flyttningskostnader:

- 1) arbetstagarens och hans eller hennes familjemedlemmars färdkostnader för flyttningsresa i enlighet med det avtal som ingåtts om ersättning för resekostnader,
- 2) sådana nödvändiga och skäligen kostnader för transport av sedvanligt bohag som har direkt anknytning till transporten,
- 3) flyttningsspenning som ersättning för andra nödvändiga kostnader som flyttningen medför,
- 4) enligt arbetsgivarens prövning kan en arbetstagare även beviljas annan nödvändig ersättning som anknyter till flyttningen.

Flyttningsspenning

3 §

Flyttningsspenning erläggs som ersättning för nödvändiga kostnader som flyttningen medför.

Flyttningsspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar enligt följande:

När en enda person flyttar betalas 756,85 euro i flyttningsspenning, när två flyttar betalas 925,04 euro och när tre eller flera flyttar betalas 1 093,22 euro.

Gäller förflyttningen vardera maken samtidigt, betalas flyttningsspenning endast till den ena av makarna. Om den tid som ligger mellan förflyttningarna dock är minst sex månader, ska 50 % av flyttningsspenningen dessutom betalas till den andra maken.

Särskilda bestämmelser

4 §

Om arbetsgivaren ordnar avgiftsfri transport av personer eller flyttgods ska transporten utnyttjas, om den uppfyller allmänna skäligen krav med tanke på flyttningssättet, resans längd och den tid som kan användas för flyttningen.

5 §

En räkning över de ersättningar som avses i dessa avtalsbestämmelser ska, såvida inte giltigt hinder föreligger, lämnas till arbetsgivaren senast två månader efter flyttningen eller efter det att resan gjorts.

Till räkningen ska fogas kvitton och annan tillförlitlig utredning över de kostnader som uppkommit.

6 §

Ersättning för särskilda boendekostnader i samband med flyttningen kan erläggas på det sätt som särskilt avtalats vid varje enskilt företag.

BILAGA 4: REKOMMENDATION OM ARBETSTIDSBANKEN

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

samt

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf,

Fackförbundet PRO rf och

De Högre Tjänstemännen YTN rf

REKOMMENDATION OM ARBETSTIDSBANKEN

SAMT

ANVISNINGAR FÖR SYSTEMET MED EN ARBETSTIDSBANK

1.1.2012

Arbetstidsbank för långvariga och individuella arbetstidsarrangemang

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf samt Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Löntagarorganisationen Pardia rf och De Högre Tjänstemännen YTN rf avtalar om följande förnyade rekommendationer gällande arbetstidsbanker samt anvisningar om långvariga och individuella arbetstidsarrangemang.

Rekommendationerna och anvisningarna grundar sig på det avtal om principerna för arbetstidsbanker som slöts mellan de centrala arbetsmarknadsorganisationerna år 2004, rekommendationerna om löneadministration som arbetsmarknadsorganisationerna godkände 2008 samt bestämmelserna i lagen.

Rekommendationens tillämpningsområde

Dessa rekommendationer och anvisningar tillämpas inom tillämpningsområdena för följande kollektivavtal mellan PALTA rf, JHL rf, Pardia rf och YTN rf: Allmänt kollektivavtal, Kollektivavtal gällande inspektionsbranschen, Kollektivavtal för testnings- och laboratoriebranschen, Kollektivavtal för arbetstagare i serviceverkstäder, Kollektivavtal för tjänstemän i serviceverkstäder, Kollektivavtal för arbetstagare i infrabranschen, Kollektivavtal för tjänstemän i infrabranschen, Kollektivavtal för lotsningsbranschen, Kollektivavtal för färjetrafik, Airpro Oy:s kollektivavtal, Kollektivavtal för TAY-Palvelut Oy, Kollektivavtal för Boreal Växtförädling Ab, och Kollektivavtal för Suomen siemenperunakeskus Oy.

Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses ett företags- eller arbetsplatsspecifikt, skriftligen överenskommet arbetstidsarrangemang för arbetstagare genom vilket det är möjligt att spara arbetstid, intjänad ledighet eller penningersättningar som omvandlats till ledig tid genom att kombinera dessa och ta ut betald ledighet eller lyfta penningersättning

Systemet med arbetstidsbank ändrar inte arbetstids- och utjämningsystemen. Systemet med en arbetstidsbank är ämnat att användas utöver och vid sidan av dessa då man strävar att samordna arbetstid och ledighet.

Organiseringen av den ordinarie arbetstiden ska hållas i sär från arrangemanget med en arbetstidsbank. Flexibel arbetstid och organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid inom en 52 veckor lång utjämningsperiod anses inte som sådana som arbetstidsbankarrangemang. Det är sedan en annan sak att flexibla arbetstider kan utgöra komponenter i arbetstidsbanken.

De branschspecifika kollektivavtalen kan innehålla bestämmelser om arbetstidsbanken som måste beaktas när man ingår ett avtal om arbetstidsbank. Även om kollektivavtalet inte innehåller särskilda bestämmelser om arbetstidsbanken innehåller det ofta andra bestämmelser som måste beaktas när avtalet ingås.

Kollektivavtalen kan till exempel innehålla överenskommelser om byte av olika lönedelar mot ledighet. Likaså innehåller kollektivavtalen ofta överenskommelser om flexibla arbetstidsarrangemang och deras utjämningsperioder.

Anvisningarna i den här rekommendationen ska inte tillämpas på sådan flexibilitet i arbetet som föreskrivs i semesterlagen, arbetstidslagen och kollektivavtalen såvida man inte i avtalet om arbetstidsbank uttryckligen har bestämt att den ifrågavarande flexibiliteten är en komponent i arbetstidsbanken. Sådan flexibilitet i arbetet kan vara bland annat sparande av semester, ersättning för övertidsarbete i form av ledighet och byte av semesterpenning mot ledighet.

Anvisningarnas bindande verkan

De arbetstidsbanker som presenteras i dessa anvisningar och riktlinjerna för hur de ska hanteras i löneadministrationen är rekommendationer. Man kan lokalt avtala om arbetstidsbankerna och deras löneadministration på annat sätt än i dessa anvisningar, dock alltid inom ramen för lagstiftningen och kollektivavtalen.

Arbetstidsbanken i lagstiftningen

I lagstiftningen återfinns definitionen av en arbetstidsbank endast i 1 kap. 5 § 1 mom. 13 punkten i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

I 27 § i semesterlagen finns bestämmelser om sparande av semester.

Bestämmelser om arbetstidsbank i lagstiftningen finns också i 3 kap. 6 § 3 mom., 4 kap. 3 § 3 mom. och 4 § 1 mom., 5 kap. 4 § 2 mom. och 6 kap. 4 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa samt i 9 § 3 mom. och 9 a § i lönegarantilagen.

I lönegarantilagen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa finns det bestämmelser som ställer särskilda krav på lönebokföringen eller som begränsar eller styr arbetsgivarens och arbetstagarens möjligheter att ingå avtal. I skattestyrelsens utlåtande om tidpunkten för verkställande av förskotts innehållning krävs att betalningsgrunden för en penningersättning har avtalats på förhand i avtalet om arbetstidsbanken.

Definitioner som gäller arbetstidsbanken

Med **arbetstidsbank** avses de arrangemang som införts på företags- eller arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur arbetstid, intjänade ledigheter eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas in och lånas ut samt långsiktigt kombineras.

Med **arbetstidsbankkonto** avses arbetstagarens konto eller annan förteckning där de tids och lönepotter som ska sparas registreras och från vars saldo den ledighet som ska tas ut avdras.

Med **saldo** avses den tid som finns på bankkontot.

Med **bankledighet** (ledighet uttagen ur arbetstidsbanken) avses betald ledighet som tas ut från arbetstidsbanken.

Med **sparande** avses att en tids- eller lönepost sparas i arbetstidsbanken.

Med **uttag** avses användning av ledighet från arbetstidsbanken, också när arbetstid lånas från arbetstidsbanken.

Med **delfaktor i arbetstidsbanken** avses arbetstid och ledighet som kan sparas samt penningförmåner som omvandlats till ledighet. Komponenterna är bl.a. utjämningsposter vid utjämningsperioder inom ordinarie och flexibel arbetstid, arbetstidsförkortningsposter, semestrar och semesterpenningar, mertids- och övertidsarbete samt arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet.

Med **penningersättning** avses lön som lyfts från arbetstidsbanken och som motsvarar icke uttagen ledighet.

Om en arbetstagare till exempel håller en vecka bankledighet (arbetstid 40 h/vecka) och lyfter lön från arbetstidsbanken som motsvarar 60 timmar, räknas lönen för 20 timmar som penningersättning. Likaså räknas lön som lyfts ur arbetstidsbanken som penningersättning när arbetsgivaren av någon annan orsak inte betalar lön för ledighet, till exempel under permittering.

Arbetstidsbankkonton och poster som överförs till arbetstidsbanken

Oberoende av vilka de använda komponenterna är bör arbetstidsbanken inrättas som en helhet baserad på tid angiven i timmar. De delfaktorer som ska sparas registreras i löne- och arbetstidsbokföringen och omvandlas vid behov till tid samt överförs till arbetstidsbanken. På motsvarande sätt ska vid en enskild arbetstagares uttag från arbetstidsbanken den använda tiden avdras från arbetstagarens personliga besparingar.

Arbetsgivaren ska upprätta konton i arbetstidsbanken för varje arbetstagare. På kontot registreras alla transaktioner inklusive datum i arbetstidsbanken. Kontots saldo anger hur mycket tid som sparats. Något särskilt arbetstidsbankkonto behöver inte upprättas om de ovan nämnda uppgifterna framgår direkt av arbetstids- och lönebokföringen.

Då avtalet utarbetas är det bra att fastställa beräkningsregler och de principer som ska användas då man omvandlar penning- och tidsposter som har överförts till banken till sparad ledighet.

Det finns ingen maxgräns för sparande i arbetstidsbanken. Detsamma gäller skulder i arbetstidsbanken. Man kan diskutera och fastställa maxgränser lokalt innan systemet tas i bruk.

En registrering i arbetstidsbanken innebär samtidigt att kopplingen till delfaktorns ursprungliga förtjänst- och ersättningsregler bryts och att den ifrågakommande delfaktorn överförs till arbetstidsbankens regler för ersättning.

I arbetstidsbanken samlas tiden kumulativt. De sparade posterna används inte i ordningsföljd och det finns ingen tidsbegränsning för användningen av olika poster. Man kan alltså spara delfaktorer från flera olika kalenderår i arbetstidsbanken.

Användning av arbetstidsbanken samt dess storlek

När man gör en bedömning av arbetstidsbanksystemets giltighetstid och maxgränserna för möjligheterna att spara och låna ska man i det enskilda företaget ta i beaktande verksamhetens karaktär, den produktions- och serviceteknik som används samt personalresurserna och personalens behov. Utgående från dessa kan man också uppskatta arbetstidsbankens inverkan på behovet av vikariearrangemang.

Tidsperioden under vilken de enskilda arbetstagarna kan göra insättningar och uttag i arbetstidsbanken samt maxgränserna för möjligheterna att spara och låna ska diskuteras och fastställas på företagsnivå innan systemet tas i bruk.

Innehållet i arbetstidsbanksystemet ska kunna ändras genom överenskommelse utgående från erhållna erfarenheter och förändrade behov. Det här gäller till exempel maxgränserna för sparande och överenskommelser om tidpunkterna för ledighet.

Arbetsgivaren ska förbehålla sig rätten att bestämma om överföring av komponenterna. Med andra ord måste arbetsgivaren godkänna att en delfaktor överförs till arbetstidsbanken. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska till exempel särskilt komma överens om byte av semesterpenning mot ledighet, även om byte av semesterpenning mot ledighet ingår som en komponent i arbetstidsbanken. Likaså ska arbetsgivaren godkänna de tidpunkter då arbetstid får införas i arbetstidsbanken.

Avtal om system med arbetstidsbank

Då systemet med arbetstidsbank tas i bruk ska man inom företaget komma överens om de saker som framgår av punkterna 1-14 nedan. Avtalas ska ingås skriftligt.

Omständigheter som ska beaktas i företagets förhandlingar om innehållet i och principerna för systemet med arbetstidsbank:

1. Personal som omfattas av systemet

Systemet med en arbetstidsbank kan gälla hela personalen eller så kan tillämpningsområdet begränsas till att gälla endast en del av personalen. Begränsningarna får dock inte utan godtagbart skäl försätta någon i en ojämlig position.

Användning av systemet med en arbetstidsbank ska vara frivilligt för den enskilda personen.

2. Anslutning av en arbetstagare till arbetstidsbanksystemet

Med tanke på arbetstidsarrangemangen, löneförvaltningen samt löne- och arbetstidsbokföringen är det nödvändigt att veta vilka som omfattas av systemet. Därför ska man i förhandlingarna inom företaget tydligt ange hur man går till väga för att konstatera att en enskild person omfattas av systemet.

Att en enskild arbetstagare omfattas av systemet med arbetstidsbank ska gå att verifiera skriftligen, elektroniskt eller på något annat tillförlitligt sätt. I praktiken betyder det här att det i löne- eller arbetstidsbokföringen ska antecknas vem som omfattas av systemet och från och med vilken tidpunkt.

Det betyder dock inte att varje arbetstagare nödvändigtvis måste ingå ett separat avtal om anslutning till systemet. Kravet uppfylls då arbetstagarens första (och sista) kontotransaktion samt dess tidpunkt framgår av arbetstidsbankbokföringen.

3. När en arbetstagare lösgör sig från arbetstidsbanksystemet eller när systemet förändras för arbetstagarens del

Inom företaget ska man också komma överens om hur man går till väga för att lösgöra en person från systemet medan anställningsförhållandet fortgår. Om det anses nödvändigt kan man i företaget komma överens om en anmälningstid (t.ex. 1 mån), inom vilken man kan meddela om utträde ur systemet. Då ska man även komma överens om att de sparade eller lånade timmarna nollställs genom arbetstidsarrangemang inom 4 månader, eller ifall detta inte är möjligt, att de sparade eller lånade timmarna tas ut i form av motsvarande penningersättning.

I situationer där en persons anställningsförhållande upphör påverkas möjligheten att använda arbetstidsbanksaldot (+/-) i form av ledighet förutom av antalet sparade timmar också av förhandsinformationen om tidpunkten då anställningen upphör.

Därför ska de företagsspecifika avtalen innehålla ett alternativ för att även nollställa arbetstidsbankens saldo (+/-) i form av pengar i samband med att en anställning upphör, om det inte är möjligt att nollställa saldot i form av intjänad ledighet eller arbete innan anställningen upphör.

Om det sker en väsentlig och bestående förändring i en enskild arbetstagares arbetsuppgifter eller lönegrunder kan arbetstidsbankarrangemanget hävas för arbetstagarens del.

4. Komponenterna i arbetstidsbanken

Inom företaget ska man tydligt avtala om vilka komponenter som vid varje tillfälle ingår i systemet med arbetstidsbank. Man ska också avtala om eventuella skillnader i användningen av komponenterna för personer som omfattas av systemet men som arbetar med olika uppgifter.

En viktig komponent i arbetstidsbanken är den ordinarie arbetstiden:

- Arbetstid som utförs genom förlängning av den vanliga kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden. Förhandlingsparterna har avtalat om att maxgränserna för den ordinarie arbetstiden som avtalats i de företagsspecifika kollektivavtalen kan ändras i företagets avtal om arbetstidsbanker utan att kollektivavtalsbestämmelserna mellan PALTA rf och centralorganisationerna begränsar det.

Som delfaktorer i arbetstidsbanken kan även följande poster användas:

- Övertidsarbete eller merarbete. Till arbetstidsbanken kan överföras grunddelen för arbetstid och förhöjningsdelen för övertid eller endast någondera av dem.
- Förhöjningsdelen för övertid överförs till banken enligt övertidsförhöjningens procentsats.
- Ersättning för veckovila
- Förhöjning för söndagsarbete
- Vid flexibel arbetstid kan flextidssaldot (+/-) minskas genom att det överförs till arbetstidsbanken, under förutsättning att man kommit överens om det med chefen i varje enskilt fall.
- Del av semester som man kommit överens om att spara
- Del av semesterpenning som bytts ut mot ledighet
- Arbetstidsförkortningsposter

5. Maxgränser och maximal tidsperiod för arbetstidsbanken

På företagsnivå bör man utvärdera om det finns behov av att fastställa maxgränser för möjligheterna att spara och låna och om dessa ska vara likadana i olika arbetsuppgifter. Samtidigt bör man fundera på om det finns behov av att fastställa en tidpunkt eller maximal tidsperiod inom vilken sparad tid och lånade poster i arbetstidsbanken måste nollställas. Om man i företagets arbetstidsbank tar i bruk ovan nämnda maximala tidsperiod ska man samtidigt komma överens om att den ledighet som sparats i banken (+/-) också kan ersättas i pengar såvida saldot inte har kunnat nollställas i form av ledighet eller arbete under den maximala tidsperioden.

Systemet med arbetstidsbank kan också inrättas utgående från ett så kallat flexibelt eller rullande arbetstidssaldo. I det här systemet nollställs inte saldot inom någon bestämd tid utan saldot förändras ständigt allteftersom arbetstimmar överförs till banken eller ledighet tas ut från banken. I det här systemet är det dock skäl att komma överens om vissa maxgränser (+/-) som inte får överskridas för det personliga saldot. I situationer där man inte har kunnat komma överens om användningen av de timmar som ackumulerats på saldot bör man avtala om möjligheten för både arbetsgivaren och arbetstagaren att alltid minska eller nollställa saldot. Därtill ska man avtala om en tidsfrist (t.ex. 4 mån.), inom vilken saldot måste minskas eller nollställas antingen i form av tid eller, om detta inte är möjligt, i form av pengar.

Vid behov kan man när man börjar använda arbetstidsbanksystemet ha lägre maxgränser och höja dem allteftersom erfarenheterna av systemet ökar.

6. Fastställande av inkomster under ledighet

Då ledighet som grundar sig på arbetstidsbanken tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen vid den tidpunkt då ledigheten tas ut.

Lönen för ledig tid fastställs enligt den lön som ligger till grund för övertidsersättningen, om man inte i företaget kommer överens om en annan fastställningsgrund.

Om det i företaget används flera olika lönegrunder eller löneformer bör man på förhand ange hur lönen för tidpunkten då ledigheten tas ut fastställs.

7. Tidpunkt för lönebetalning under bankledighet

Lönen för en bankledighet betalas på lönebetalningsperiodens normala lönebetalningsdag. Saldot i arbetstidsbanken förfaller till betalning i sin helhet senast i samband med slutlönen då anställningsförhållandet har avslutats eller då avtalet gällande arbetstidsbanken löper ut, såvida man inte har kommit överens om något annat vad gäller betalningstidpunkten eller -sättet.

8. Naturaförmåner och personalförmåner under bankledighet

Naturaförmånerna är en del av arbetstagarens lön och står till arbetstagarens förfogande under bankledigheten.

Personalförmåner står vanligtvis till buds för arbetstagaren under bankledigheten.

9. Uttag av ledighet

Utgångspunkten i systemen med arbetstidsbank är att samordna arbetet och fritiden med arbetsgemenskapens funktionella och arbetstagarens individuella behov på bästa möjliga sätt, med beaktande av företagets arbetsituation och personalresurser. Långsiktigheten i arrangemanget ger bättre möjligheter till detta.

Då man avtalar om systemet på företagsnivå ska man samtidigt också komma överens om principerna för sparande och användning samt om hur arbetsgivarens representant och arbetstagaren ska gå till väga för att avtala om tidpunkten för att hålla enskilda, potentiellt mycket olika långa, ledigheter. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte når en överenskommelse om tidpunkten, tillämpas de tillvägagångssätt som används för att lösgöra en person från systemet trots att anställningsförhållandet fortgår.

På företagsnivå bör man också överväga om det finns behov av att avtala om principerna för hur saldon i arbetstidsbanken som i huvudsak ska tas ut som ledighet kan nollställas eller ersättas i pengar, till exempel när arbetsuppgifterna eller lönegrunderna väsentligt förändras.

10. Ledighetens karaktär och samordning med övriga frånvarogrunder

Ledigheten genom arbetstidsbanken ändrar inte villkoren i anställningsförhållandet. Därför ska man i företaget vid behov utreda hur ledigheten påverkar förmåner som intjänas på basis av anställningsförhållandet med beaktande av bestämmelserna i lag och kollektivavtal.

Arbetstimmar eller arbetsdagar enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning räknas som bankledighet. Lördag eller söndag förbrukar exempelvis inte saldot i arbetstidsbanken, förutom när de är arbetsdagar enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning. Vid användning av timkonto räknas de timmar som annars skulle ha räknats in i den ordinarie arbetstiden som timmar som minskar saldot i banken.

Om arbetsdagens längd är 7,50 timmar minskar en uttagen ledig dag saldot i samma omfattning.

I fråga om tillämpningen av kollektivavtalen konstaterar förhandlingsparterna att bankledighet är likställd med arbetad tid vid beräkning av den årliga semesterrätten liksom vid fastställandet av ersättning för mertids- och overtidsarbete.

Inom företaget bör man avtala om hur man går till väga om en person under ledighet uttagen ur arbetstidsbanken är arbetsoförmögen eller av annan anledning förhindrad att arbeta. I sådana situationer iakttas den s.k. principen för tidsprioritet, om man inte kommit överens om annat i företaget.

Ledighet ur arbetstidsbanken ska inte planeras så att den överlappar annan betald ledighet vars tidpunkt är känd på förhand. Sådana betalda ledigheter kan vara semester, graviditets- och föräldraledighet eller förkortningsledighet. En arbetstagare kan tidigarelägga tidpunkten för graviditets- och föräldraledighet och i sådana fall rekommenderas att man kommer överens om att den på förhand avtalade bankledigheten flyttas.

11. Sparande av semester och semesterpenning i arbetstidsbanken

Om semestern sparas i arbetstidsbanken beviljas och ersätts den enligt reglerna för arbetstidsbanken.

Om semestern överförs till arbetstidsbanken är timantalet som motsvarar en semesterdag $1/6$ av arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid i timmar då man använder semesterberäkning enligt semesterlagen och $1/5$ av arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid i timmar då man använder semesterberäkning enligt femdagarsvecka.

Om semestern överförs till arbetstidsbanken ska semesterpenningens andel tas i beaktande vid överföringen. Semesterpenningen kan betalas till arbetstagaren i pengar som normalt eller sparas i arbetstidsbanken och då motsvarar semesterpenningen för en semesterdag $1/12$ av veckans timantal då man använder semesterberäkning enligt semesterlagen och

1/10 av veckans timantal då man använder semesterberäkning enligt femdagarsvecka.

Semestertillägg betalas som normalt också för den semester som överförs till arbetstidsbanken.

12. Specifikation av arbetstidsbankens saldo (kontoutdrag)

Arbetstagaren ska ges en specifikation av saldot i arbetstidsbanken och de förändringar som har skett på kontot. Specifikationen kan ges bl.a. på följande sätt:

- uppgifterna kan anges som särskilda poster i lönespecifikationen
- uppgifterna kan anges i ett särskilt kontoutdrag eller
- uppgifterna kan finnas tillgängliga i realtid t.ex. i ett datasystem.
- Specifikationen eller kontoutdraget kan ges per lönebetalningsperiod, när kontots saldo förändras eller minst en gång per år senast när kalenderåret eller räkenskapsperioden löper ut. Specifikationen ska alltid ges på arbetstagarens begäran.

13. Försäkringspremier som dras av från lönen för bankledighet

När man lyfter betald ledighet ur arbetstidsbanken minskas saldot i arbetstidsbanken med den uttagna ledigheten. Ledighet som lyfts ur arbetstidsbanken kopplas inte till någon enskild ursprunglig delfaktor. Således är den lön som betalas för bankledighet alltid av samma slag och från denna avdras följande socialförsäkringsavgifter:

- arbetsgivarens socialskyddsavgift;
- arbetspensionsförsäkringsavgift;
- olycksfallsförsäkringspremie;
- arbetslöshetsförsäkringspremie;
- grupplivförsäkringspremie.

Arbetsgivaren ska också innehålla från lönen:

- arbetstagarens pensionsförsäkringspremie;
- löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie;
- medlemsavgift till fackförening, om arbetsgivaren också annars innehåller den från arbetstagarens lön.

14. Ändring eller nedläggning av systemet

Företagsspecifika arbetstidsbanksystem och bestämmelserna om hur de upprätthålls baseras på avtal och därför kan innehållet i systemet också alltid ändras genom avtal.

En nedläggning av systemet förutsätter inga särskilda grunder. Om någondera parten i ett företagsspecifikt avtal vill sluta tillämpa systemet med arbetstidsbank, ska tidpunkten för nedläggningen meddelas minst 3 månader innan den tilltänkta tidpunkten. Om saldot (+/-) som intjänats i

arbetstidsbanken inte kan nollställas i form av ledighet eller arbete senast inom 3 månader efter att arbetstidsbanken lagts ner, nollställs saldot (+/-) i form av penningersättning.

För avgörandet av eventuella meningsskiljaktigheter tillämpas förhandlingsordningen gällande meningsskiljaktigheter i tjänste- eller arbetskollektivavtalen.

Helsingfors den 11 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF

LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

BILAGA 5: REKOMMENDATION OM ERSÄTTANDE ARBETE

REKOMMENDATION GÄLLANDE TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH OMSTÄNDIGHETER ATT BEAKTA I SAMBAND MED ERSÄTTANDE ARBETE

Bakgrund

Arbetstagaren är inte alltid helt arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. När situationen har utretts på förhand på arbetsplatsen kan arbetsgivaren tillfälligt erbjuda arbetstagaren andra arbetsuppgifter än hans eller hennes normala uppgifter, dvs. ersättande arbete. Arbetet ska dock uppfylla kraven i lagen och kollektivavtalen.

Arbetet får inte störa eller förhindra arbetstagarens tillfrisknande och återhämtning från sjukdomen. Arbetet ska vara meningsfullt och sådant att arbetstagaren trots sin sjukdom har skäliga möjligheter att utföra det.

Definition av ersättande arbete

Med ersättande arbete avses en situation där en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra sina egna vanliga arbetsuppgifter, men tillfälligt förmår utföra något annat arbete som arbetsgivaren erbjuder, utan att äventyra sin hälsa eller återhämtning. Ersättande arbete kan också innebära introduktion i arbetet, vägledning av en annan person eller utbildning som är nödvändig för det egna arbetet, dvs. som upprätthåller och utvecklar yrkeskunskapen.

Det ersättande arbetet grundar sig på ett avtal mellan parterna.

Ersättande arbete utförs under arbetsförmåga som konstaterats på ovan nämnda vis.

Förutsättningar för användning av ersättande arbete

Ersättande arbete är en tillfällig lösning som alltid ska vara frivillig för arbetstagaren.

Begränsningar till följd av arbetstagarens hälsotillstånd bör beaktas. Planering och arrangemang av ersättande arbete kräver att arbetsledningen i tillräckligt hög grad bekantar sig med arbetstagarens helhetssituation. Vid planeringen av ersättande arbete ska man ta hänsyn till arbetstagarens sjukdom och nedsatta arbetsförmåga och samtidigt bedöma arbetstagarens ork och yrkeskunskap.

Arbetsförhållandena ska göra det möjligt att utföra ersättande arbete. Arbetstagaren ska alltså kunna erbjudas arbete, arbetsredskap, utrymmen och annat som hör arbetet till. Ju mer varierande arbetsuppgifterna på arbetsplatsen är, desto bättre möjligheter har man att erbjuda detta. Man kan försäkra sig om en fungerande arbetsgemenskap genom att på förhand skapa förutsättningar för ersättande arbete. Det är bra om man på arbetsplatsen på förhand kan utreda vilka arbetsuppgifter och utbildningsformer som är lämpliga som s.k. ersättande arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren anvisar ett ersättande arbete och fattar beslutet om att låta utföra arbetet. De erbjudna uppgifterna ska vara meningsfulla och uppfylla ett tydligt behov. Uppgifterna ska vara sådana att personens yrkeskunskap och erfarenhet är tillräckliga för att klara av dem. Därför ska man när ersättande arbete används sörja för att arbetstagarens chef redan har tänkt ut olika möjligheter att utföra ersättande arbete.

Det främsta sättet att minska olycksfall och sjukfrånvaro på arbetsplatsen är att erbjuda förebyggande arbetarskydds- och företagshälsovårdsverksamhet. En förutsättning för användningen av ersättande arbete är en fungerande och heltäckande företagshälsovård som är insatt i förhållandena och arbetsuppgifterna på arbetsplatsen (arbetsplatsutredningar). En utredning och bedömning av riskerna på arbetsplatsen samt avlägsnande av risker och olägenheter ingår i den normala verksamheten på arbetsplatsen och utförs gemensamt av arbetstagarna och personalrepresentanterna. Arbetstagaren har full rätt till lagstadgad rehabilitering utöver och i stället för ersättande arbete.

Till företagshälsovårdens uppgift hör att fastställa om arbetstagaren med hänsyn till sitt hälsotillstånd är lämplig, med vissa begränsningar lämplig eller olämplig att utföra det valda ersättande arbetet. För att läkaren ska kunna motivera sin uppfattning bör han eller hon vara väl förtrogen med det planerade ersättande arbetets innehåll. Som bevis och för att trygga parternas rättsskydd ska ställningstagandet företes skriftligen. Vid läkarbesöket ska läkaren alltså skriva utlåtandet "Rekommendation om ersättande arbete", där begränsningarna antecknas. Om man har haft god framförhållning kan man genast på företagshälsovårdsläkarens mottagning avgöra vilket arbete arbetstagaren kan placeras i enligt läkarens anvisningar.

Konkret genomförande av ersättande arbete

I företaget kan man på många sätt bidra till att minska frånvaron till följd av sjukdom och olycksfall. När man går igenom de ovan nämnda allmänna principerna för ersättande arbete och de olika tillvägagångssätten ska ärendet behandlas gemensamt av arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetsplatsens arbetarskyddsorganisation samt personalen.

Som ett sammandrag av de ovan konstaterade omständigheterna som ska beaktas i samband med ersättande arbete kan man föreslå följande:

Anvisningarna bör behandlas i samarbetsförfarandet

I bruktagande av ersättande arbete som ett system bör behandlas i samarbetsförfarandet och arbetarskyddskommissionen. Också de allmänna principerna och tillvägagångssätten när det gäller ersättande arbete ska behandlas i samarbetsförfarandet och de kan skrivas in t.ex. i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Information

När de praktiska tillvägagångssätten och principerna kring det ersättande arbetet har behandlats i samarbetsförfarandet och företagshälsovårdens

verksamhetsplan, informeras hela personalen och cheferna ges utbildning om tillvägagångssätten och reglerna.

Behov och utbud av ersättande arbete

Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara kravnivån i arbetstagarens normala arbete. Det ersättande arbetet kan också bestå av utbildning som är nödvändig för det egna arbetet, dvs. utbildning som upprätthåller och utvecklar yrkeskunskapen.

Cheferna ska redan på förhand fundera på möjligheterna att utföra ersättande arbete. I varje enskilt fall fattar chefen beslutet om att erbjuda sådant arbete.

Introduktion

Då ersättande arbete anvisas bör man utreda om det finns behov av introduktion i arbetet, och därefter ska arbetsgivaren vid behov sörja för att arbetstagaren får lämplig introduktion.

Jämlik behandling

Alla personer ska behandlas jämlikt då man ordnar ersättande arbete.

Åtgärder för att trygga arbetsförmågan

Endast en läkare som känner förhållandena på arbetsplatsen kan göra en bedömning av och fatta beslut om förmågan att utföra ersättande arbete. Läkaren är också ansvarig för att beslutet inte förhindrar normal återhämtning efter skadan eller sjukdomen. Ersättande arbete är en lösning vid tillfälligt nedsatt arbetsförmåga. Arbetet pågår under den tidsperiod som företagshälsovårdsläkaren föreskriver. Målsättningen är att stöda arbetstagarens förmåga att orka i arbetet och återgå till sitt eget arbete.

Företagshälsovårdsläkaren föreslår möjligheten till ersättande arbete för arbetstagaren, om sjukdomen eller skadan inte helt förhindrar arbete och arbetet inte äventyrar tillfrisknandet. Läkaren ger arbetstagaren ett intyg över sjukfrånvaro med en beskrivning över eventuella begränsningar som bör beaktas vid arbetsarrangemangen samt begränsningarnas varaktighet.

Företagshälsovårdsläkaren ska också komma överens med arbetstagaren om uppföljning av arbetsförmågan.

Arbetstagarens samtycke

Arbetstagarens åsikt om huruvida han eller hon klarar av det anvisade arbetet ska också tas i beaktande. I det ersättande arbetet får vården av sjukdomen inte äventyras, sjukdomen eller skadan får inte förvärras på grund av arbetet, tillfrisknandet får inte förhindras eller fördröjas och sjukdomen får inte sprida sig. Anvisandet av ersättande arbete förutsätter att arbetstagaren har gett sitt samtycke till att utföra det ersättande arbetet. Samma tillvägagångssätt används när det gäller utbildning som arbetsgivaren erbjuder.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens beslut ska baseras på företagshälsovårdsläkarens ställningstagande.

Då arbetstagarens chef har fått företagshälsovårdsläkarens ställningstagande om möjligheten till ersättande arbete fattar chefen beslutet att erbjuda ersättande arbete om sådant arbete finns.

Företagshälsovårdsläkaren konsulteras angående arbetstagarens lämplighet för de tillgängliga uppgifterna.

Chefen ansvarar för arbets säkerheten och nödvändig introduktion i arbetet.

Arbetstagarens ansvar

Arbetstagaren ger om han eller hon så vill företagshälsovårdsläkaren tillåtelse att diskutera ersättande arbete med chefen på arbetsplatsen.

Arbetstagaren företer läkarintyget för sin chef och diskuterar möjligheten att utföra ersättande arbete. Personen kan också själv framföra en önskan om att få ett ersättande arbete.

Arbetstagaren ska kontakta företagshälsovårdsläkaren ifall arbetsförmågan förändras.

Integritetsskydd

Arbetstagaren och arbetsgivarens representant ska följa lagen om integritetsskydd i arbetslivet då man i anslutning till ersättande arbete behandlar uttalanden och läkarintyg som berör en persons hälsotillstånd.

Enligt lagen är en arbetstagares sjukdom en privat angelägenhet och detaljerna kring den är ett ärende mellan arbetstagaren och företagshälsovården. Uppgifterna ges till arbetsgivaren endast i vissa klart fastställda undantagsfall. Arbetsgivaren har rätt att få veta om arbetstagaren är lämplig, med vissa begränsningar lämplig eller olämplig för den planerade arbetsuppgiften.

Ersättande arbete utgör i det här avseendet inget undantag utan samma bestämmelser gäller vid ersättande arbete som vid de lagstadgade hälsogranskningar som företagshälsovården utför när ett anställningsförhållande inleds eller under anställningens gång. Företagshälsovården har inte rätt att förmedla information om sjukdomen till arbetsgivaren ens i syfte att underlätta fastställandet av ersättande arbete, utan företagshälsovårdens uppgift är att bedöma arbetstagarens förmåga att utföra det föreslagna ersättande arbetet. Företagshälsovården får endast ge arbetsgivaren information om arbetsförmåga eller arbetsoförmåga.

Lön, försäkringar och sjukdagpenning

Till en person som anvisas ersättande arbete betalas samma lön som han eller hon skulle få för sitt normala arbete.

Försäkringar vid händelse av sjukdom eller olycka är i kraft medan det ersättande arbetet utförs.

Ersättande arbete är inte sjukfrånvaro. Man är alltså inte berättigad till sjukdagpenning eller olycksfallsdagpenning för denna tid. Ersättande arbete avbryter utbetalning av sjukdagpenning eller olycksfallsdagpenning som redan påbörjats. Arbetsgivaren och arbetstagaren är anmälningsskyldiga i det fall att FPA eller en försäkringsinrättning har börjat betala ut ersättningar. När en sjukfrånvaro inleds ska möjligheten till ersättande arbete utredas så fort som möjligt (FPA:s självrisktid).

I vissa fall måste man vara förberedd på att det ersättande arbetet avbryts och redan på förhand ta kontakt med vederbörande försäkringsbolag.

Arbetsresor

Arbetsresor och förflyttningar på arbetsplatsen ska vara trygga. Vid bedömning av det ersättande arbetet måste man också beakta hur sjukdomen eller olyckan påverkar arbetsresorna. På arbetsplatsen måste man se till att man kan röra sig tryggt, ifall sjukdomen eller skadan ger upphov till rörelsehinder eller -begränsningar.

Det ersättande arbetet kan enligt avtal vara distansarbete.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om ersättning av eventuella extra reseutgifter som uppstår i samband med det ersättande arbetet.

Olycksfallsstatistik

Om arbetsoförmågan beror på en arbetsolycka får det ersättande arbetet inte leda till att olyckor inte registreras eller undersöks som normalt. Trots att ersättande arbete anvisas måste arbetsgivaren enligt lagen om olycksfallsförsäkring föra en olycksfallsförteckning och göra de erforderliga anmälningarna. Eventuella undersökningar och utredningar i anslutning till olyckor och sjukdomsfall samt statistikföring ska göras sakenligt.

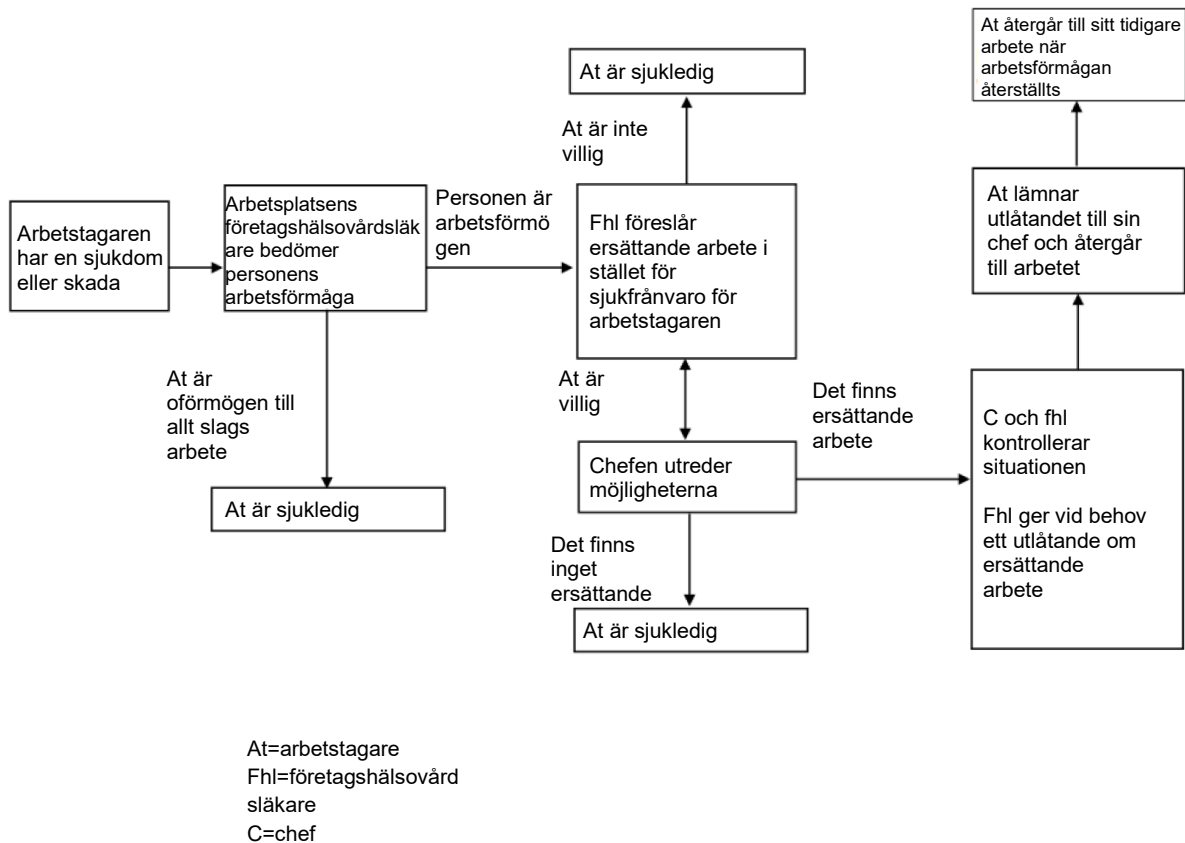
Uppföljning av hur systemet fungerar

Det är bra om det på arbetsplatsen finns ett uppföljnings- och statistikföringssystem som visar hur många och vilka slags fall av ersättande arbete eller utbildning som har genomförts. Det är viktigt att uppföljning görs både på individ- och företagsnivå. För individens del är det av största vikt att också få respons på om det ersättande arbete eller utbildningen underlättade eller försvårade tillfrisknandet. Uppgifterna från uppföljningen och responsen behandlas i arbetarskyddskommissionen och/eller samarbetsförandet så att man kan identifiera utvecklingsbehoven i systemet.

Handlingsmodell som schema

Nedan beskrivs handlingsmodellen som ett schema i en situation där man utreder möjligheten att använda sig av ersättande arbete.

Handlingsmodell som schema då ersättande arbete används



BILAGA 6

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

samt

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf,

Fackförbundet PRO rf och

De Högre Tjänstemännen YTN rf

ALLMÄNT AVTAL

2012

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

2012

INNEHÅLL

	ALLMÄNT AVTAL OM SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA, FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDENS STÄLLNING, INFORMATION, UTBILDNING OCH ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	5
1	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	5
	Tillämpningsområde	5
	Begränsning av tillämpningsområdet.....	5
	Grundläggande rättigheter.....	6
	Arbetsledningsrätt.....	6
	Parternas rätt att bekanta sig med arbetsplatser	6
	Varsel om arbetskonflikt	6
	Organisations- m.fl. förändringar	6
	Hänvisningar till lagar	6
2	SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN	7
	Utvecklingsverksamhet.....	7
	Hur samarbetet genomförs	7
	Verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan.....	8
3	SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER.....	8
3.1	Bestämmelser som gäller förtroendemän.....	8
	Företagets förtroendemannasystem.....	8
	Förtroendeman.....	8
	Val	9
	Uppgifter.....	9
	Personalens företrädare vid omställningsförhandlingar.....	9
	Förtroendemannens uppgifter vid avgörande av tvister.....	9
3.2	Bestämmelser om arbetarskydd.....	10
	Arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig	10
	Arbetarskyddsombud.....	10
	Arbetarskyddskommission.....	10
3.3	Meddelanden.....	11
4	BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING	11

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

4.1	Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall.....	11
	Befrielse	11
	Ersättning av inkomstbortfall	12
4.2	Ställning.....	12
	Anställning.....	12
	Lokaliteter.....	12
	Tryggad lön och omställningsskydd.....	13
	Upprätthållande av yrkesfärdigheter.....	13
	Överlåtelse av rörelse.....	13
4.3	Anställningsskydd.....	13
	Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder	13
	Individuellt skydd	14
	Skydd för uppställd kandidat	14
	Efterskydd	14
	Ersättningar	15
4.4	Suppleanter	15
5	ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER.....	15
	Lönestatistik- och personaluppgifter	15
	Uppgifterna om utomstående arbetskraft	16
	Arbetstidsbokföring.....	16
	Uppgifternas konfidentialitet	16
	Författningar	16
	Uppgifter om företaget.....	16
	Tystnadsplikt	16
6	PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN	17
7	UTBILDNING.....	18
7.1	Yrkesutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar samt gemensam utbildning.....	18
7.2	Fackföreningsutbildning och anmälningstider.....	19
8	REKOMMENDATION OCH STÄLLNINGSTAGANDE FÖR FRÄMJANDE AV INLÄRNING I ARBETE.....	20
9	ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	20

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

9.1	Allmänt	20
9.2	Underleverans	21
9.3	Hyrd arbetskraft.....	21
	Användning av hyrd arbetskraft.....	21
	Tillämpningsanvisning	21
	Rätt till information.....	21
10	AVVIKANDE AVTAL.....	21

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	22
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	22
1 § Tillämpningsområde.....	22
2 § Grunder för uppsägning	23
3 § Uppsägningstid (gäller även personer i tjänsteförhållande)	24
4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden	26
5 § Meddelande om uppsägning.....	26
6 § Meddelande om uppsägningsgrunder.....	27
II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN	27
7 § Tillämpningsområde.....	27
8 § Genomförande av uppsägning.....	27
9 § Hörande av arbetstagare	27
10 § Domstolsbehandling.....	27
11 § Skiljemannaförfarande	27
12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.....	28
13 § Ersättningens belopp	28
III PERMITTERING	29
14 § Permittering.....	29
15 § Förhandsutredning	29
16 § Permitteringsvarsel	29
IV DIVERSE BESTÄMMELSER	33
17 § Turordning vid reduktion av arbetskraft.....	33
18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet.....	34
19 § Återanställning (ändrad 2018).....	34
20 § Påföljdssystem	34

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
SAMT
FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL
RF,
FACKFÖRBUNDET PRO RF OCH
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

**ALLMÄNT AVTAL OM SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA,
FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT
ARBETARSKYDDSOMBUDENS STÄLLNING, INFORMATION, UTBILDNING OCH
ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT**

1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas inom följande kollektivavtal mellan PALTA rf, JHL rf, PRO rf och YTN rf: Företagsspecifika kollektivavtal som baserar sig på kollektivavtalen för Paltas specialbranscher (EPA-kollektivavtal), Kollektivavtalet för lotsbranschen, Kollektivavtalet för färjor, Campusta Oy:s kollektivavtal, Boreal Växtförädling Ab:s kollektivavtal och Suomen siemenperunakeskus Oy:s kollektivavtal.

Med arbetstagare avses i detta avtal arbetstagare eller tjänsteman i arbetsavtalsförhållande samt statstjänsteman om inget annat nämns separat.

Med arbetsplats avses i det här avtalet en verksamhetsenhet hos företag som är medlem i PALTA:s specialbranscher (EPA-sektorn) eller en annan av medlemsföretaget fastställd enhet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd och samarbete i detta avtal tillämpas på företag där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 20 arbetstagare. En arbetarskyddsfullmäktig ska dock väljas när antalet arbetstagare sammanlagt är minst tio.

Begränsningen av tillämpningsområdet i den här avtalspunkten gäller inte bestämmelserna om förtroendemannaverksamhet.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som här till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och de får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja företrädare samt deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta samt i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande utgör grunden för avtalsbestämmelserna.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att i enlighet med arbetslagstiftning och avtal anställa och avskeda arbetstagare samt att besluta om ledningen av arbetet.

Parternas rätt att bekanta sig med arbetsplatser

De representanter som kollektivavtalsparterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskomms, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Varsel om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk inleds ska riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund meddelas, såvitt möjligt minst fyra dagar i förväg. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

Organisations- m.fl. förändringar

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning i arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig ändring i organisationen, bär samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att de motsvarar förändringen som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

Hänvisningar till lagar

Till den man inte har avtalat om något annat i detta avtal iakttas lagen om samarbete inom företag samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, vilka inte är delar av detta avtal.

2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

På arbetsplatsen ska parterna med lämpliga intervaller i samråd följa upp hur produktiviteten, produktionen och personalen utvecklas. Om nödvändiga uppföljningssystem och nyckeltal avtalas lokalt.

Arbetstagarna och deras företrädare ska enligt principerna i detta avtal kunna vara med om att utveckla arbetsorganisationerna, tekniken, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt att genomföra ändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapas en möjlighet för arbetstagaren att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som ska genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

Hur samarbetet genomförs

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som ska tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

Samarbetet ska syfta till samförstånd mellan parterna. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade.

Lokalt kan avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden som bl.a. hänför sig till utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen och lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor, i den omfattning därom avtalas lokalt.

Om arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. I samband med planering, genomförande och uppföljning av verksamheten för att bevara arbetsförmågan följer man hur de anställda klarar sig i sitt arbete och uppgör vid behov direktiv för hur de som är i behov av åtgärder för upprätthållandet av arbetsförmågan ska söka specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten för att upprätthålla personalens arbetsförmåga i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. De deltar också i genomförandet och uppföljningen av planerna.

3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Företagets förtroendemannasystem

Syftet med förtroendemannasystemet är att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Om antalet huvudförtroendemän och förtroendemän, deras stationering och andra detaljer i samband med val avtalas mellan företaget och respektive avtalssparts registrerade underföreningar. Härvid bör man fästa uppmärksamhet vid att det avtalade verksamhetsområdet till sin storlek är ändamålsenligt och till sin omfattning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i överensstämmelse med förhandlingsordningen. Bedömningen ska också beakta bl.a. företagets storlek, personalens och underföreningarnas medlemmar antal samt kvaliteten och omfattningen på de uppgifter som ska utföras vid företaget.

På arbetsplatsen kan man avtala om att förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens eller arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Förtroendemän

Med förtroendemän avses i detta avtal, om inget annat anges i avtalstexten, en huvudförtroendemän, regionens huvudförtroendemän eller arbetsplatsens huvudförtroendemän, som en avtalsspart eller registrerad underförening till en

avtalspart har valt till sin företrädare för att sköta uppgifter som avses i detta avtal.

Om endast en förtroendeman valts för företagets personalgrupp, är han eller hon huvudförtroendeman som avses i detta avtal.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på det aktuella företaget och insatt i förhållandena på sitt verksamhetsområde.

Val

Val kan förrättas på arbetsplatsen för att välja förtroendeman. Om val förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna beredas möjlighet att dela i valet. Anordnandet av val och dess förrättande får dock inte störa arbetet. Platsen och tiden för valet ska överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetstagaren bereder utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannen är sin förenings och arbetstagarnas representant i frågor som rör tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och trygghandlet av arbetsfreden samt vanligen i frågor som rör relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Personalens företrädare vid omställningsförhandlingar

Oberoende av andra bestämmelser i detta kollektivavtal eller dess bilagor företräds personalen vid omställningsförhandlingar enligt 3 kap. i samarbetslagen av en eller flera förtroendemen som valts för företaget på basis av kollektivavtalet, såvida inte personalen har valt ett annat samarbetsombud enligt samarbetslagen.

Tillämpningsanvisning:

Syftet med den här bestämmelsen är att säkerställa att varje arbetstagare som omfattas av det här kollektivavtalets tillämpningsområde vid omställningsförhandlingarna företräds av en eller flera förtroendemen som valts för företaget, om personalgruppen i fråga inte har valt en egen personalrepresentant.

Förtroendemannens uppgifter vid avgörande av tvister

Arbetstagaren ska reda ut sådant som rör anställningsförhållandet med sin chef. Ifall den aktuella frågan inte kunnat utredas direkt med chefen kan arbetstagaren föra saken vidare för behandling i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänförs till

anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Om en meningsskiljaktighet på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt tillämpas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddschefens uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter regleras enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Arbetarskyddsombud

Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt enligt samma valkriterier som avtalats i fråga om val av förtroendeman i 3.1 fjärde kapitlet. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna väljer arbetarskyddsombudet bland de anställda på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsombudet ska, om det inte har avtalats om andra uppgifter lokalt, delta i behandlingen och genomförandet av arbetarskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde.

Arbetarskyddskommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter.

Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

3.3 Meddelanden

En på arbetsplatsen verksam registrerad underförening till en avtalspart eller motsvarande bör skriftligen informera arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, när förtroendemannen vikarieras av sin ersättare, när arbetarskyddsfullmäktigen eller ett skyddsombud fungerar i förtroendemannauppgifter, eller när förtroendemannen fungerar i arbetarskyddsuppgifter. Ett motsvarande meddelande om när vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen kan även lämnas av förtroendemannen. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar de förtroendevalda vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter har de rätt till tillfällig, regelbunden eller fullständig ledighet från arbetet. Andra förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och andra personalrepresentanter som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal har rätt till tillfällig ledighet från arbetet.

Förtroendemannens, arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets tidsanvändning ska diskuteras när personen blir vald till sin uppgift.

Vid beviljande av ovan avsedd ledighet ska hänsyn tas till bl.a. antalet anställda i den berörda personalgruppen, produktionens och verksamhetens karaktär och mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet.

Om en och samma person har hand om både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det beaktas som berättigande till längre befrielse då man kommer överens om befrielsen.

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en företrädare för personalen enligt detta avtal går miste om antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han eller hon annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller något annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för den tid som gått förlorad på detta sätt eller avtalas om något annat slag av extra ersättning.

Ersättningen för inkomstbortfall för den i detta avtal avsedda personalrepresentanten utbetalas så att en arbetstagare med månadslön får den inkomst som han eller hon annars skulle ha fått i arbetet. För en timavlönad arbetstagare fastställs den medeltimförtjänst som används vid beräkningen utgående från medeltimförtjänsten under föregående lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats inom företaget om ersättandet av inkomstbortfall.

Om personalrepresentanten med tanke på sina uppgifters omfattning helt befrias från uppgifterna i sin ordinarie anställning ersätts inkomstbortfallet i enlighet med föregående stycke, eller så fastställs lönen för sig varje månad.

4.2 Ställning

Anställning

Förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud och annan personalrepresentant är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller är helt eller delvis befriad från arbete. Han eller hon är skyldig att följa allmänna anställningsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsregler.

Lokaliteter

Arbetsgivaren tillhandahåller en ändamålsenlig plats för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppehåll av det material som skötandet av uppgifterna förutsätter. Arbetsgivaren anvisar såvitt möjligt ett ändamålsenligt utrymme där diskussionerna som är nödvändiga för att sköta uppgifterna kan föras. För skötseln av uppdragen har förtroendemannen och

arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontorsmaterial o.d. material. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Tryggad lön och omställningsskydd

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Medan förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen sköter uppdraget eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än det han eller hon hade när han eller hon blev vald.

Om den valda huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Ett sådant arrangemang får inte minska hans lön.

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bär svara mot inkomstutvecklingen i företaget.

Ifall ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till ett arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att flyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesfärdigheter

När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bär han eller hon i samråd med arbetstagen reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning utredningen förutsätter.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal, från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte

produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Om man gemensamt med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att arbete som motsvarar dennes yrke eller annat lämpligt arbete inte kan erbjudas kan man i alla fall avvika från denna bestämmelse.

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars lämpar sig för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

Individuellt skydd

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsak som beror på honom själv utan i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen förutsatt samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

Vid bedömningen av grunderna för hävande av en förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare.

Skydd för uppställd kandidat

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas också på en arbetstagare som tjänstgjort som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig i sex månader efter att uppdraget upphört.

Ersättningar

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av de rättigheter som detta avtal ger bör räknas som en faktor som höjer ersättningen. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendeman, vice förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigens suppleant under den tid då de fungerar som ersättare i enlighet med den anmälan som förutsätts i detta avtal.

5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistik- och personaluppgifter

Efter att EK:s tjänstemannastatistik har sammanställts lämnas skriftligt till huvudförtroendemannen en gång per år som lönestatistikuppgifter de lönespecifikationer som utarbetas ur statistiken. Förtroendemannen är inte berättigad till uppgifter om genomsnittliga månadsinkomster för mindre grupper än sex personer.

Vid meningsskiljaktigheter om förtroendemannens uppgifter ska denne i enlighet med detta avtal ges alla nödvändiga uppgifter för att utreda besvärärendet. Förtroendemannen har rätt att en gång per år inom sitt verksamhetsområde få information om arbetstagarnas efter- och förnamn, anställningsförhållandets begynnelsepunkt samt verksamhetsenhet inom företaget eller motsvarande. Förtroendemannen ska på begäran få information om nya arbetstagare.

Förtroendemannen bereds möjlighet att göra sig förtrogen med de på arbetsplatsen vid respektive tidpunkt gällande lönesättnings- och löneberäkningssystemen som hör till hans verksamhetsområde.

Uppgifterna om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren ska ge information om planerade avtal om anlitande av utomstående arbetskraft till de förtroendemän som företräder en personalgrupp vars arbetsuppgifter ärendet gäller. Härvid ska en redogörelse ges för den planerade omfattningen av arbetskraften, arbetsuppgifterna och tiden för avtalets bestånd. Förtroendemannen ska ges tillfälle att ge ett utlåtande i ärendet, om inte något annat följer av förhållandena eller av andra omständigheter.

Förtroendemannen har rätt att få uppgifter om extern arbetskraft som arbetar inom hans eller hennes verksamhetsområde och om underleverantörer som arbetar i företagets lokaler.

Arbetstidsbokföring

Förtroendemannen rätt att bekanta sig med den i enlighet med arbetstidslagen uppgjorda förteckningen över nöd- och övertidsarbete för de till hans verksamhetsområde hörande arbetstagarna samt den förhöjda lön som därför utbetalats.

Uppgifternas konfidentialitet

Ovan nämnda uppgifter som delges förtroendemannen för att han eller hon skall kunna sköta sina uppgifter är konfidentiella. Uppgifterna får inte överlåtas till förtroendepersoner på andra företag och får inte heller på annat sätt spridas.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare de uppgifter som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag.

I företag med minst 30 regelbundet anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 10 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

Tystnadsplikt

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter

får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretesskyldigheten ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretesskyldigheten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretesskyldigheten för vederbörande arbetstagare eller företrädare för personalen.

6 PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till en avtalspart i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller på något annat avtalat ställe ordna möten för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

En personalgrupp som avses i detta avtal har också rätt att dela ut möteskallelser och meddelanden som hänför sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor bland sina medlemmar. I meddelandet ska anges vem som har gett ut det.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Även e-post kan användas för delgivning av mötesanmälningar eller underrättelser. Anmälaren ansvarar för innehållet i e-postmeddelanden och på anslagstavlan.

7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar samt gemensam utbildning

Med yrkesutbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar avses utbildning som arbetsgivaren ordnar för arbetstagaren eller utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke och som arbetstagaren deltar i genom arbetsgivarens försorg. Också annan utbildning än den ovan nämnda yrkesutbildningen kan vara sådan utbildning som avses i detta moment och som arbetsgivaren ordnar eller skaffar för arbetstagaren.

Med gemensam utbildning avses utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen och som ordnas gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten på arbetsplatsen eller någon annan plats.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är gemensam utbildning som avses här. Om medverkan i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på den utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Om medverkan i en utbildning kan också avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga.

Innan arbetstagaren anmäler sig till utbildningen konstateras att det är fråga om utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar såsom avses i denna punkt.

7.1.1 Ersättningar för yrkesutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar samt för gemensam utbildning

För sådan utbildning som avses i punkt 7.1 ovan får arbetstagaren ersättning för de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid, enligt vad som har avtalats i respektive kollektivavtal i fråga om lön för frånvarotid. Sker utbildningen helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen.

Med direkta kostnader avses kursavgifter och kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet. Med direkta kostnader avses också resekostnader och ersättningar för inkvarteringskostnader och måltidskostnader under kursen. För kurstiden betalas dagtraktamente enligt vad som har avtalats om ersättning av resekostnader.

Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl i fråga om kurs- som restid. För den tid som utanför arbetstiden används till utbildning eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning.

7.2 Fackföreningsutbildning och anmälningstider

Arbetstagare ska ges möjlighet att delta i kurser som pågår i en månad eller kortare tid, om det inte orsakar kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då inget hinder för deltagande föreligger.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår i högst en vecka ska anmälan göras minst tre veckor innan kursen inleds, samt då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor innan kursen inleds.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han eller hon med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar bestämmas.

7.2.1 Ersättningar för fackföreningsutbildning

För en kurs som godkänts av organisationerna och omfattas av arbetsgivarens stöd betalar arbetsgivaren till regional huvudförtroendeman, huvudförtroendeman och förtroendeman samt deras suppleanter, arbetarskyddsfullmäktig, specialfullmäktig och deras suppleanter, arbetarskyddsombud, arbetarskyddskommission och centralkommissionens medlemmar och samarbetsorganens medlemmar för utbildning som deras uppgifter förutsätter ersättning för inkomstbortfall, till ovannämnda förtroendemen för högst en månad och för personer i förtroendepgifter inom arbetarskydd för högst två veckor. På samma sätt betalas ersättning för utbildningstillfällen med anknytning till ovan avsedd förtroendemannaverksamhet till fackavdelningens ordförande för högst en månad.

Därutöver betalas för arbetstagare som avses i föregående stycke för varje kursdag för vilken ersättning utgår för inkomstbortfall, till kursens arrangör måltidsersättning för måltidskostnader som orsakas av kursen; för kurser på två dagar eller mer uppgår ersättningen till 50 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet. För en utbildning som varar en dag betalas måltidsersättning motsvarande hälften av beloppet för hela måltidsersättningen.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan i denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

7.2.2 Fackföreningsutbildningens inverkan på sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions eller andra därmed jämförbara förmåner.

8 REKOMMENDATION OCH STÄLLNINGSTAGANDE FÖR FRÄMJANDE AV INLÄRNING I ARBETE

Organisationerna konstaterar att syftet inte är att ersätta företagets personal genom att ordna sådan inläring på arbetsplatsen som krävs för examen, praktik eller arbetserfarenhet. Dessa har inte heller som syfte att påverka de anställdas anställningsförhållanden. Det är viktigt att gemensamt fastställa dessa aspekter lokalt, antingen innan en period av inläring i arbetet eller arbetspraktik ordnas, eller i samband med behandlingen av utbildnings- och personalplanen som avses i samarbetslagen.

Organisationerna anser att bestämmelserna i arbetsavtalslagen och gällande avtal om reducering av arbetskraften, skyldigheten att erbjuda mertidsarbete eller bestämmelserna om återanställning inte utgör ett hinder för att erbjuda ovan nämnda platser för praktik och inläring i arbetet, om man har iakttagit de förfaringsätt som nämns i föregående stycke.

9 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

9.1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlita av arbetskraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

De situationer som nämns ovan i det första stycket kallas nedan för underleverans och de situationer som nämns ovan i det andra stycket kallas nedan för hyrd arbetskraft.

9.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft undantagsvis måste minskas på grund av en underleverans, ska företaget bemöda sig om att placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter inom företaget.

9.3 Hyrd arbetskraft

Användning av hyrd arbetskraft

Företaget ska låta utföra det normala arbetet inom sin huvudbransch huvudsakligen med sina egna arbetstagare. Om hyrd arbetskraft används t.ex. för att jämna ut arbetstoppar eller på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskickligheten, förutsätter specialverktyg eller av andra motsvarande skäl måste man på arbetsplatsen se till att trygga den hyrda arbetskraftens skydd och skapa ändamålsenliga förhållanden för hyrt arbete.

Tillämpningsanvisning

Om det företag som hyrt ut arbetstagaren inte är bundet av något kollektivavtal ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Kundföretaget ska erbjuda de hyrda arbetstagarna möjlighet att använda andra tjänster och arrangemang än de som ingår i anställningsförmånerna och som företaget erbjuder sina egna arbetstagare (t.ex. restauranger och transport), såvida inte en särbehandling är motiverad av objektiva skäl.

Rätt till information

För att de hyrda arbetstagarna ska kunna tillförsäkras ett minimiskydd ska kundföretagen på begäran förse huvudförtroendemannen med uppgifter om det kollektivavtal som tillämpas på den hyrda arbetstagaren samt dennes arbetstidsform. Om det kollektivavtal tillämpas som huvudförtroendemannen representerar ska på begäran uppgifter företets också om de hyrda arbetstagarnas lönegrupp enligt kravprofil.

10 AVVIKANDE AVTAL

Medlemsföretag i PALTA rf som hör till tillämpningsområdet för detta avtal kan lokalt avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. Om annat avtalas ska kollektivavtalsparterna informeras om detta.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas inom följande kollektivavtal mellan PALTA rf, JHL rf, PRO rf och YTN rf: Företagsspecifika kollektivavtal som baserar sig på kollektivavtalen för Paltas specialbranscher (EPA-kollektivavtal), Kollektivavtalet för lotsbranschen, Kollektivavtalet för färjor, Campusta Oy:s kollektivavtal, Boreal Växtförädling Ab:s kollektivavtal och Suomen siemenperunakeskus Oy:s kollektivavtal.

Med arbetstagare avses i detta avtal arbetare eller tjänsteman i anställningsförhållande. De uppsägningstider som nämns i 3 § i detta avtal tillämpas dock också på personer i tjänsteförhållande.

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet gäller inte sådana anställningsförhållanden som avses i sjömanslagen (423/78) och lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Avtalets första paragraf innebär att för personer i tjänsteförhållande tillämpas bestämmelserna i statstjänstemannalagen, dock så att uppsägningstiderna bestäms enligt 3 § i detta avtal.

Utöver de fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller

Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.

Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.

Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

Tvister som gäller ovan avsedda fall utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

På basis av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som genomförts med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren eller som berör arbetstagarens person, och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prøvotiden ska procedurbestämmelserna i 9 kap. 1–2 och 4–5 § i arbetsavtalslagen tillämpas.

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunder för uppsägning

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1–2 § arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person fastslås.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild förteckning över de grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan velat precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelserna eller överträdelsena av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig eller inte ska avgöras utifrån en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 § Uppsägningstid (gäller även personer i tjänsteförhållande)

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat något annat om uppsägningstiden, ska arbetsgivaren och arbetstagaren iaktta uppsägningstiderna enligt den arbetsavtalslag som är i kraft.

Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iaktta är enligt arbetsavtalslagen följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1) högst ett år	14 dagar
2) över 1 år men högst 4 år	1 månad
3) över 4 år men högst 8 år	2 månader
4) över 8 år men högst 12 år	4 månader
5) över 12 år	6 månader

Uppsägningstiderna som arbetstagaren ska iaktta är enligt arbetsavtalslagen följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
6) högst 5 år	14 dagar
7) över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning

Fastställande av hur länge en anställning varat

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel

överlåtelse av rörelse, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Utöver anställningens kontinuitet ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av bestämd tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o. d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler:

- 1) Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

Exempel 1

Om en arbetsgivare permitterar en arbetstagare 1.3, med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

- 2) Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Om motsvarande dag inte finns i den månad då terminen skulle ha löpt ut, räknas den sista dagen i samma månad som terminens sista dag.

Exempel 2

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader 30.7, betyder det att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj,

julafton eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

Ifall arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid som gäller utförandet av det resterande arbetet.

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren att åt arbetsgivaren erlægga ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap.17 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lönen beräknas i sådana fall enligt bestämmelserna om sjuklön i kollektivavtalet för respektive bransch.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock en uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som

brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Genomförande av uppsägning

Uppsägning ska tillställas tjänstemannen inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Tillämpningsanvisning

I 9 § i avtalet avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom 2 år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet om uppsägning av arbetsavtal kan enligt 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) lämnas till skiljemän för avgörande.

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättningens belopp

Ersättningen ska motsvara lönen för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Andelen av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort, ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning, ska även göras ett avdrag från den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av arbetare ska en minst 14 dagar lång tid för meddelande iakttas och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande komma överens om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka på förhand, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse- och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före meddelandet om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hårda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom eller henne bindande bestämmelse, kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Permitteringsvarsel

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan tillställas personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1–2 stycket ovan.

I permitteringsmeddelandet ska uppges grunderna för permitteringen, tidpunkten då permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, tidpunkten då permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än permitteringen har skyldighet att erlägga lön för den tid arbetstagaren är frånvarande från arbetet eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap.12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som nämns i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt meddelande om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämmande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlägga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de sju dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller

enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I fall då en arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsvederlag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppkommer nytt arbete, kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I det fallet blir meddelandet om permittering utan betydelse och permitteringar som verkställs senare bär grunda sig på nya meddelanden om permittering.

2. Senareläggning av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitterings början kan senareläggas. Permitteringen kan på dessa grunder senareläggas endast en gång utan att ge nytt meddelande om permittering och högst till den längd, som arbetet som uppkommit under tiden för meddelande om permittering varar.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2011 varslat om permittering från 17.4, men 10.4.2011 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med 7 dagar, dvs. till 24.4.2011.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, ska grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ingås innan arbetet inleds. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Sålunda iakttas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varseltid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommit.

I många kollektivavtal finns det bestämmelser om ändring av arbetstidsschemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringen

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om att permitteringen avbryts eller senareläggs, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringen

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permittering vad som sägs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV DIVERSE BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid reduktion av arbetskraft

Turordningen vid reduktion av arbetskraft kan avtalas vid de enskilda företagen i samband med samarbetsförhandlingarna.

Då turordningen vid uppsägning avtalas bör uppmärksamhet fästas bland annat vid de omständigheter som nämns i detta moment. Vid uppsägning och permittering av någon annan än en sådan orsak som beror på arbetstagaren iakttas om möjligt regeln att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet och sådana arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist och att hänsyn dessutom tas till hur länge anställningen varat och hur stor försörjningsplikt arbetstagaren har.

Det avtal för enskilt företag som här avses utgör inte en del av detta kollektivavtal. I tvister gällande tolkning och efterlevnad av avtalet för ett enskilt företag tillämpas en tid på 2 år från anställningens upphörande för väckande av talan.

Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan PALTA rf, JHL rf, Pardia rf och YTN rf som ingicks 11.11.2011. Bestämmelserna om uppsägningskydd för specialgrupper i 7:9 § i det nämnda avtalet och i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet

Om det är fråga om minskning eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 § Återanställning (ändrad 2018)

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som han eller hon har sagt upp på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder eller på grund av ett saneringsförfarande och som fortfarande är arbetsökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren under den återanställningstid som föreskrivs i arbetsavtalslagen från det att anställningsförhållandet har upphört behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört. Längden på den tid som arbetsgivaren är skyldig att återanställa en arbetstagare enligt arbetsavtalslagen fastställs enligt gällande arbetsavtalslag.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetsökande. Namnen på de arbetsökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 § Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen

Kollektivavtal för Paltas specialbranscher
4.5.2023–28.2.2025

om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Underlåtenhet att iakttä procedurbestämmelserna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iakttä bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

palta

Arbetsgivarna för
servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, 6 vån.
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Förbundet för den offentliga
sektorn och välfärdsområdena
JHL rf

Sörnäs strandväg 23
PB 101, 00531 Helsingfors
Telefon: 010 77031
www.jhl.fi



FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU
rf

John Stenbergs strand 6
00530 HELSINGFORS
www.smu.fi