



AVAINTEs 2022–2025

Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf

Första upplagan

Tryckt publikation ISBN 978-952-7231-16-6

Nätpublikation ISBN 978-952-7231-17-3

Grano Oy



AVAINTA Arbetsgivarna rf

Andra linjen 14

00530 HELSINGFORS

tfn 09 771 3000

www.avainta.fi

Innehåll

Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf 2022–2025

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	10
§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet	10
§ 2 Allmänna förhöjningar	10
§ 3 Lokala justeringspotter och centraliserade utvecklingspotter	11
§ 4 Ersättningar för resekostnader	13
§ 5 Lönejusteringar för timavlönade under avtalsperioden	13
§ 6 Ändringar i kollektivavtalet	13
§ 7 Fortlöpande förhandlingsförfarande	14
§ 8 Arbetsgrupper	14
§ 9 Betalning av justerade löner	14
Bilaga till underteckningsprotokollet från och med 1.8.2022	15
 KAPITEL 1 ALLMÄN DEL	 26
§ 1 Kollektivavtal för AVAINTA tillämpningsområde	26
§ 2 Begränsningar som gäller kollektivavtalets tillämpningsområde	26
§ 3 Lokala avtal	26
§ 4 Arbetsgivarens allmänna rättigheter	27
§ 5 Anställningsförhållande	27
§ 6 Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter	28
§ 7 Hänvisningsbestämmelse	28
§ 8 Kollektivavtalets giltighetstid	29
§ 9 Arbetsfred	29
 KAPITEL 2 LÖNER	 30
§ 10 Lönens beståndsdelar	30
§ 11 Lönegrupper, sysselsättningsarbete och minimilön	30
§ 12 Dagslön och timlön	30
 A Arbetstagares grundlön	 31
§ 13 Grundlön	31
§ 14 Avsaknad av kompetens	38
§ 15 Lön för deltidsanställd	38
§ 16 Omplacering	39
§ 17 Hur nedsatt arbetsförmåga inverkar på lönen	39
 B Erfarenhetstillägg och övriga lönetillägg	 40
§ 18 Erfarenhetstillägg	40
§ 19 Årstillägg	43
§ 20 Tidbegränsat lönetillägg	43
§ 21 Fjärrortstillägg	43

C Resultatbonus	44
§ 22 Resultatbonus.....	44
D Särskilda bestämmelser	44
§ 23 Slopas.....	44
§ 24 Lönebetalning	44
§ 25 Tidpunkt för lönebetalning.....	45
§ 26 Kvittningsrätt, arbetsgivarens fordran	46
KAPITEL 3 ARBETSTID.....	47
A Gemensamma bestämmelser som tillämpas på alla arbetstidsformer	47
§ 27 Tillämpning av arbetstidslagen	47
A1 Arbetstid och förläggning av arbetstiden.....	48
§ 28 Arbetstid.....	48
§ 29 Hur arbetstiden förläggs	51
A2 Vilotider.....	52
§ 30 Ledighet och vilotid per vecka och per dygn.....	52
§ 31 Daglig vilotid	53
A3 Arbetstidshandlingar.....	55
§ 32 Utjämning av arbetstiden under en arbetsperiod	55
§ 33 Arbetsskiftsförteckning.....	55
A4 Ersättning för obekväm arbetstid.....	57
§ 34 Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning	57
§ 35 Ersättning för kvälls- och nattarbete	58
§ 36 Skiftarbete.....	59
A5 Nödarbete, uttrykningsbetonat arbete och beredskap.....	60
§ 37 Nödarbete	60
§ 38 Utrykningsbetonat arbete	60
§ 39 Beredskap.....	61
A6 Arbetstidsersättningar	62
§ 40 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning	62
§ 41 Uträkning och betalning av arbetstidsersättningar.....	63
§ 42 Hur arbetstidsersättningar ges och arbetstidsbank	64
A7 Avtal om ordinarie arbetstid	65
§ 43 Avvikelser från allmänna arbetstidsarrangemang.....	65
A8 Ordinarie arbetstider	66
§ 44 Hur arbetstiden bestäms.....	66
§ 45 Arbetstidsformer	66
§ 46 Ordinarie arbetstid	66
§ 47 Söckenhelger	67
B Detaljerade bestämmelser för de olika arbetstidsformerna	69
B1 Allmän arbetstid.....	69
§ 48 Tillämpning av allmän arbetstid	69
§ 49 Allmän arbetstid	69
§ 50 Allmän arbetstid, definition på och ersättning för mertidsarbete.....	73
§ 51 Allmän arbetstid, mertids- och overtidsarbete, ingen frånvaro	74
§ 52 Allmän arbetstid, mertids- och overtidsarbete, på förhand känd frånvaro	76

§ 53 Allmän arbetstid, mertids- och övertidsarbete, överraskande frånvaro	79
§ 54 Allmän arbetstid, ersättning för övertidsarbete	81
B2 Byråarbetstid.....	82
§ 55 Tillämpning av byråarbetstid	82
§ 56 Byråarbetstid.....	82
§ 57 Byråarbetstid, definition på och ersättning för mertidsarbete	84
§ 58 Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete, ingen frånvaro	84
§ 59 Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete, på förhand känd frånvaro.....	86
§ 60 Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete, överraskande frånvaro	89
§ 61 Byråarbetstid, ersättning för övertidsarbete	91
B3 Periodarbetstid.....	92
§ 62 Tillämpning av periodarbetstid	92
§ 63 Periodarbete, full arbetsperiod, full arbetstid	92
§ 64 Periodarbetstid, avbruten period.....	93
§ 65 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand.....	94
§ 66 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand under en söckenhelgsperiod.....	95
§ 67 Periodarbetstid, överraskande avbrott.....	95
§ 68 Periodarbetstid, överraskande avbrott under söckenhelgsperiod.....	96
§ 69 Periodarbetstid, mertidsersättning	97
§ 70 Periodarbetstid, övertidsersättning	97
§ 71 Periodarbetstid, kort anställning	98
KAPITEL 4 SEMESTER.....	100
A Allmänna bestämmelser	100
§ 72 Semesterkapitlets tillämpningsområde och rätt till semester	100
§ 73 Grundläggande semesterbegrepp	102
§ 74 Full kvalifikationsmånad.....	102
§ 75 Tid som likställs med arbetad tid.....	102
B Semesterns längd	104
§ 76 Bestämning av semesterns längd.....	104
C Hur semesterdagar åtgår	110
§ 77 Hur semesterdagar åtgår	110
D Tidpunkten för och uppdelning av semester	113
§ 78 Tidpunkten för semestern	113
§ 79 Meddelande om tidpunkten för semester	116
E Spara och flytta semester	116
§ 80 Sparande av semester.....	116
§ 81 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga	116
F Semesterlön när anställningen fortgår	118
§ 82 Semesterlön	118

G Semesterersättning när anställningen fortgår	121
§ 83 Semesterersättning när anställningen fortgår	121
H Semesterersättning när anställningen upphör	123
§ 84 Semesterersättning när anställningen upphör	123
I Rätt till ledighet och semesterersättning	125
§ 85 Intjäning av ledighet	125
J Semesterpenning	126
§ 86 Semesterpenning	126
K Betalningstidpunkter	129
§ 87 Betalning av semesterlön, semesterpenning och semesterersättning	129
KAPITEL 5 TJÄNSTLEDIGHET	130
A Sjuk- och olycksfallsfrånvaro	130
§ 88 Tjänstledighet och sjukfrånvaro	130
§ 89 Sjuklön	131
§ 90 Personskada som förorsakats av brott	133
§ 91 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom	134
§ 92 Slopädd	135
B Familjeledigheter	135
§ 93 Moderskapsledighet	135
§ 94 Moderskaps- och faderskapspenning samt sjukdagpenning	136
§ 95 Särskild moderskapsledighet, faderskaps- och föräldraledighet	137
§ 96 Vårdledighet	138
§ 97 Partiell vårdledighet	138
§ 98 Tillfällig vårdledighet	139
§ 99 Frånvaro av familjeskäl	141
C Andra tjänstledigheter	142
§ 100 Tjänstledighet enligt lagen om studieledighet	142
§ 101 Kompletterande utbildning	142
§ 102 Avlönade tjänstledigheter	142
§ 103 Tjänstledighet utan lön	144
KAPITEL 6 PERSONALENS REPRESENTANTER	145
§ 104 Personalens representanter, allmänt	145
§ 105 Förtroendemän	145
§ 106 Rätt att välja förtroendeman	146
§ 107 Val av förtroendeman	146
§ 108 Förtroendemannens rättigheter och skyldigheter	146
§ 109 Förtroendemannens och huvudförtroendemannens uppgifter	147

§ 110 Förtroendemannens rätt att få och skyldighet att ge uppgifter	147
§ 111 Förtroendemannens ställning	148
§ 112 Förtroendemannens tidsanvändning	149
§ 113 Utrymme och arbetsredskap för förtroendemannen	150
§ 114 Ersättning till förtroendemän för förlorade inkomster	150
§ 115 Ersättning till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga	151
§ 116 Utbildning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga.....	152
§ 117 Godkännande av utbildning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga	152

KAPITEL 7 PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE.....154

§ 118 Permittering av arbetstagare	154
§ 119 Arbetsavtalets upphörande	154

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE.....156

A Lösning av meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalet.....156

§ 120 Direkta överläggningar	156
§ 121 Lokala förhandlingar	156
§ 122 Centrala förhandlingar	157
§ 123 Avslutande av förhandlingar, protokoll.....	157
§ 124 Preskription av talerätt	158
§ 125 Väckande av talan i arbetsdomstolen	158

B Lokala avtal158

§ 126 Lokala avtal	158
--------------------------	-----

BILAGA 1 Lönegrupper för månadsavlönade arbetstagare160

§ 1 Tillämpning av lönegrupperna.....	160
§ 2 Minimilön.....	161
§ 3 Sysselsättningsverksamhet	162
Lednings-, chefs- och expertuppgifter	163
Kontors- och kundservicepersonal	164
Vårdpersonal	165
Ledningsuppgifter vid social- och hälsovårdsenheter och inom dagvården.....	166
Socialarbetare	167
Specialarbetare inom dagvården.....	167
Krävande yrkesuppgifter inom social service och dagvård	167
Övriga yrkesuppgifter inom social service	168
Grundläggande service inom social- och hälsovården och dagvården	168
Kostservicepersonal	169
Städservice.....	170
Uppgifter inom tekniska sektorn	171
Textilvård	172

BILAGA 2 Ersättningar för resekostnader 1.1.2022	173
A Allmänna bestämmelser	173
§ 1 Allmänt	173
§ 2 Arbetsresor	173
§ 3 Totalkostnader	173
B Ersättning för färdkostnader	174
§ 4 Egentliga färdkostnader	174
§ 5 Ersättningsgrunder för färdkostnader	174
§ 6 Ersättning för färdkostnader	175
C Dagtraktamente	176
§ 7 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente	176
§ 8 Resedygn	176
§ 9 Timgränser för partiellt och för fullt dagtraktamente	176
§ 10 Dagtraktamentets storlek	177
§ 11 Nedsatt dagtraktamente	177
D Övriga ersättningar	177
§ 12 Måltidsersättning	177
§ 13 Förutsättningar för logiersättning	178
§ 14 Slopas	178
§ 15 Nattresepenning	179
§ 16 Ersättningar till kursdeltagare	179
E Kostnadsersättning för arbetsresor till utlandet	181
§ 17 Allmänt	181
§ 18 Dagtraktamente och hotellersättning vid resor till utlandet	181
§ 19 Dagtraktamente	181
§ 20 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning	182
§ 21 Ersättning för vissa kostnader	182
F Särskilda bestämmelser	183
§ 22 Reseförskott	183
§ 23 Reseräkningar	183
§ 24 Inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar	183
BILAGA 3 Kontinuerligt treskiftsarbete	184
§ 1 Tillämpningsområde och ordinarie arbetstid	184
§ 2 Årsarbetstid	184
§ 3 Arbetsdygnets och arbetsveckans början	185
§ 4 Femskiftssystem	185
§ 5 Frånvaro som likställs med arbetstid	186
§ 6 Hur arbete i andra arbetstidsformer inverkar på årsarbetstiden	186
§ 7 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor	187
§ 8 Helgaftonsersättning	187
§ 9 Definition av och ersättning för övertids- och mertidsarbete	187

§ 10	Arbetsskiftsförteckning	189
§ 11	Uträkning av timlön och arbetstidsersättningar samt tidpunkten då ersättningar ska ges	190
§ 12	Semester	190
§ 13	Tillämpning av arbetstidskapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA.....	190

BILAGA 4 Mertidsarbete för att främja kompetensutveckling och förbättra produktiviteten191

BILAGA 5 Arbetstidsbank192

§ 1	Sparande av arbetstidsersättningar i en arbetstidsbank.....	192
§ 2	Principer för arbetstidsbanken och uppgörande av avtal om arbetstidsbank	193
§ 3	Delfaktorer i arbetstidsbanken	193
§ 4	Uttag av ledighet.....	194
§ 5	Lön under ledighet	195
§ 6	Insjuknande under ledighet.....	195
§ 7	Arbetstidsbokföring	195
§ 8	Uppsägning av avtalet	195
§ 9	Beskattning och utkomstskydd för arbetslösa	195

LAGBILAGA

Samarbetslag 31.12.2021/1333	196
Arbetsavtalslag 26.1.2001/55	210
Arbetstidslag 5.7.2019/872.....	242

Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet för Avainta arbetsgivarna rf 2022–2025

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta kollektivavtal gäller 1.5.2022–30.4.2025.

Parterna förhandlar om lönejusteringarna för det tredje året senast 15.3.2024. Om enighet inte nås angående lönejusteringarna kan avtalet sägas upp så att det upphör från och med 1.5.2024. Anmälan om uppsägning ska lämnas skriftligen senast 31.3.2024.

Efter 1.5.2025 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligt sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut.

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

§ 2 Allmänna förhöjningar

mom. 1 Allmän förhöjning från och med 1.5.2022

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.5.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 46 €, dock minst 2 procent.

mom. 2 Allmän förhöjning från och med 1.6.2023

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent.

mom. 3 Minimigrundlönerna i lönegrupperna

Minimigrundlönerna i lönegruppsbilagan höjs 1.5.2022 och 1.6.2023 i enlighet med de allmänna förhöjningarna.

mom. 4 Minimigrundlön

Minimigrundlönen enligt bilaga 1 § 2 mom. 1 i kollektivavtalet för AVAINTA är 1691,22 euro från 1.5.2022 och 1716,59 euro från 1.6.2023.

§ 3 Lokala justeringspottar och centraliserade utvecklingspottar

mom. 1 Lokal justeringspott från 1.11.2022

Den lokala justeringspotten är 0,5 procent av summan av grundlönerna för de arbetstagare inom medlemsorganisationen som omfattas att detta kollektivavtal.

Förhandlingar om denna justeringspott ska föras senast 14.10.2022 på det sätt som nedan beskrivs.

mom. 2 Lokal justeringspott från 1.6.2023

Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av summan av grundlönerna för de arbetstagare inom medlemsorganisationen som omfattas att detta kollektivavtal.

Förhandlingar om denna justeringspott ska föras senast 31.3.2023 på det sätt som nedan beskrivs.

mom. 3 Utvecklingspott 1.6.2023

Parterna har avtalat om en utvecklingspott på 1,2 procent som ska fördelas på central nivå.

Av denna utvecklingspott reserveras 0,5 procent till följande textändringar med kostnadseffekt:

B-raden tillämpas inte längre vid bestämning av semester från och med 1.4.2023.

Bestämmelserna om erfarenhetstillägg i § 18 mom. 5 och 6 upphävs.

Förhandlingar om denna utvecklingspott på 0,7 procent genomförs senast 31.3.2023 på förbunds nivå. Målet är att använda potten för åtgärder för förbättrande av tillgången på arbetskraft, bland annat höjning av de nedre gränserna i lönegrupperna.

mom. 4 Utvecklingspott 1.2.2024

Parterna har avtalat om en utvecklingspott på 0,4 procent som ska fördelas på central nivå. Parterna reserverar en pott på 0,3 procent för genomförandet av en revidering av lönesystemet, i synnerhet för utveckling av lönesättningsbilagan eller i övrigt för utveckling av lönesystemet. Primära mål för användningen är åtgärder i anknytning till förbättrande av tillgången på arbetskraft.

Av potten reserveras 0,1 procent för täckning av den obligatoriska grupplivförsäkringen.

Centraliserade förhandlingar om denna utvecklingspott genomförs senast 31.12.2023 på förbunds nivå.

mom. 5 Fördelning av den lokala justeringspotten

I fördelningen av den lokala justeringspotten är det främsta målet att vidareutveckla de lokala lönesystemen och rätta till lokala missförhållanden i lönerna. Den lokala justeringspotten används för att höja arbetstagarnas individuella grundlöner.

mom. 6 Beräkning av den lokala justeringspotten

Den lokala justeringspotten beräknas på summan av grundlönerna under en så normal månad som möjligt för de arbetstagare som omfattas av detta avtal.

mom. 7 Användningen av och förhandlingar om den lokala justeringspotten

Arbetsgivarens och personalens representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningssmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

Förhandlingarna ska föras på nedan beskrivna sätt.

Förhandlingarna ska inledas i tillräckligt god tid, så att en faktisk och genuin förhandling om principerna för användningen av justeringspotten kan föras.

Parterna förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten för de ändamål som anges i § 3 mom. 5 i detta underteckningsprotokoll.

Innan justeringspotten fördelas ska arbetsgivaren och personalens representanter förhandla om grunderna och förfarandena för fördelningen av potten och deras inverkan på lönen. Vid förhandlingarna ska samförstånd eftersträvas. Arbetsgivaren ska ge personalrepresentanterna den information som behövs vid förhandlingarna. Med behövlig förhandsinformation när förhandlingarna inleds avses storleken på lönesumman och personalmängden.

Förhandlingarna protokollförs på det sätt som parterna kommer överens om. I protokollet anges parternas synpunkter med motiveringar och det enhälliga eller icke enhälliga förhandlingsresultatet.

I de medlemsorganisationer som valt förtroendeman representerar förtroendemannen personalen. I de medlemsorganisationer som inte har någon förtroendeman förs förhandlingarna om fördelningen av justeringspotten med en representant som personalen utsett och i övriga, främst små medlemsorganisationer, direkt med personalen.

Ett enhälligt förhandlingsresultat antecknas till protokollet. Om enighet inte nås vid förhandlingarna, beslutar arbetsgivaren hur justeringspotten används för höjning av grundlönerna.

Efter att potten fördelats ska arbetsgivaren ge förtroendemannen/personalrepresentanten/personalen en redogörelse om grunderna för de åtgärder arbetsgivaren fattat beslut om och hur kostnaderna för de anknyttande lönebesluten fördelat sig. Av utredningen ska framgå justeringspottens storlek, hur många anställda som får del av potten och hur stor höjningen av grundlönen är i snitt. Uppgifterna ska ges så att löneuppgifterna för en enskild arbetstagare inte kan identifieras.

Om förhandlingsresultatet är enhälligt enligt protokollet, ger arbetsgivaren ingen särskild utredning.

Om förhandlingsresultatet inte är enhälligt ska arbetsgivaren ge personalrepresentanterna ovan nämnda utredning senast före de förhandlingstider som anges i § 3 mom. 1 (14.10.2022) och mom. 2 (31.3.2023). Om ingen utredning ges eller förhandlingar inte förts senast detta datum fördelas justeringspotten som en allmän förhöjning.

§ 4 Ersättningar för resekostnader

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 2 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar.

§ 5 Lönejusteringar för timavlönade under avtalsperioden

Lönejusteringarna och anställningsvillkoren för timavlönade bestäms enligt det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade.

§ 6 Ändringar i kollektivavtalet

1. Avtalsändringarna i kollektivavtalet för AVAINTA som gäller familjeledighetsreformen finns som bilaga. Ändringarna anknyter till den omfattande familjeledighetsreform som genomförs i lagstiftningen.

Lagändringarna träder i kraft 1.8.2022. I samband med familjeledighetsreformen ändras lagstiftningen och terminologin rörande familjeledigheter.

Familjeledighetsreformens verkningar på bestämmelserna i kollektivavtalet för AVAINTA finns i bilagan till underteckningsprotokollet.

2. Semesterkapitlet har uppdaterats från och med 1.4.2023. B-raden i semester tabellerna i § 78 mom. 3 i kollektivavtalet för AVAINTA tas bort.

3. Ersättningarna för personalens representanter höjs 1.5.2022 med 3,5 procent.
4. Bestämmelserna om erfarenhetstillägg i § 18 mom. 5 och 6 upphävs 1.6.2023.

§ 7 Fortlöpande förhandlingsförfarande

Under avtalsperioden iakttar avtalsparterna principerna om fortlöpande förhandlingsförfarande i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

§ 8 Arbetsgrupper

Följande arbetsgrupper tillsätts:

1. Arbetsgrupp för lönesystemet

Parterna utreder hur lönesättningsbilagan fungerar och i synnerhet hur aktuella de så kallade nedre gränserna och uppgiftsbeteckningarna är. Parterna reserverar den centraliserade utvecklingspott som anges i § 3 mom. 3 och 4 för utveckling av lönesystemet på det sätt som ovan anges.

2. Arbetsgrupp för arbetstid och i synnerhet periodarbete

Avtalsparterna reder ut och avtalar vid behov om sakhelheter i anknytning till periodarbete enligt principen om fortlöpande förhandlingsförfarande.

§ 9 Betalning av justerade löner

Lönerna, arvoden och tilläggen betalas första gången senast inom fyra månader och retroaktiva förhöjningar senast inom fem månader efter att justeringarna trätt i kraft.

Justeringar som betalas på basis av arbetstid betalas från och med den tid då justeringarna träder i kraft eller från och med början av den följande arbetstidsperioden som börjar därefter.

Helsingfors den juni 2022

AVAINTA ARBETSGIVARNA RF

FACKFÖRBUNDET JYTY RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF

UNDERVISNINGSSEKTORNS FACKORGANISATION OAJ RF

TEKNIK OCH HÄLSA FKT RF

Med anledning av familjeledighetsreformen har bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och semesterlagen ändrats. Tillämpningen av lagstiftningen är förknippad med övergångsbestämmelser där det hänvisas till tillämpningstiden för de ändringar som gjorts i sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna i denna bilaga iakttas om den beräknade tiden för barnets födelse är 4.9.2022 eller därefter, eller om den dag då ett adoptivbarn tagits i vård är 31.7.2022 eller därefter.

Om den beräknade tiden för barnets födelse är före 4.9.2022 eller om dagen då ett adoptiv-barn tagits i vård är före 31.7.2022 tillämpas nämnda bestämmelser i kap. 2–8 och bilaga 3 i kollektivavtalet för AVAINTA. Oberoende av den beräknade tiden för barnets födelse tillämpas nämnda bestämmelser i kap. 2–8 och bilaga 3 i kollektivavtalet för AVAINTA om barnet föds och rätten till föräldradagpenning börjar före 1.8.2022.

Tillämpningstiden för bestämmelserna i denna bilaga är enhetlig med den övergångsbestämmelse som ingår i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren är skyldig att på begäran ge arbetsgivaren en utredning/ett intyg över huruvida den gamla eller den nya lagstiftningen tillämpas på honom eller henne.

KAPITEL 2 LÖNER

§ 18 Erfarenhetstillägg

....

mom. 6 Erfarenhetstillägg, tid som inte avdras SLOPAS 1.6.2023

Från anställningstiden avdras dock inte

- 1) semester
- 2) avlönad moderskapsledighet
- 3) särskild graviditetsledighet, graviditets- och föräldraledighet, om arbetstagaren under ledigheten har rätt till särskild graviditetspenning, graviditets- eller föräldrapenning.

Om arbetsgivaren på grund av arbetstagarens försummelse inte får den dagpenning under avlönad graviditets- eller föräldraledighet som arbetstagaren har rätt till med stöd av sjukförsäkringslagen, görs motsvarande avdrag från anställningstiden som berättigar till erfarenhetstillägg.

- 4) totalt högst 30 kalenderdagar sjukfrånvaro under kalenderåret
- 5) högst 30 kalenderdagar annan tjänstledighet eller tillåten frånvaro under kalenderåret.

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

KAPITEL 4 SEMESTER

§ 75 Tid som likställs med arbetad tid

När man räknar ut antalet kalendermånader som berättigar till semester enligt § 74 ovan, likställs med arbetad tid den tid då arbetstagaren varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1) semester eller ledighet enligt § 85 mom. 1 i detta kollektivavtal eller 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) sjukfrånvaro under vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

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

- 3) särskild graviditetsledighet, graviditets- och föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022 enligt 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).
- 4) permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5) sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6) tjänstledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7) deltagande i sådan teoretisk utbildning som överensstämmer med 70 § i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) annan tillåten frånvaro under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret arbetat hos medlemsorganisationen minst 22 arbetsdagar.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

.....

§ 76 Bestämning av semesterns längd

mom. 2 Hur semestertabellerna används RAD B SLOPAS 1.4.2023

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

- 1) rad **A** i semestertabellen om semestern i sin helhet tas ut som ledighet och arbetstagaren har arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9)
- 2) rad **B** i tabellerna om semestern eller en del av den tas ut som semesterersättning eller om arbetstagaren inte arbetar alls eller arbetar mindre än 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9). Tillämpas inte 1.4.2023.

Tillämpningsanvisning

Tid som likställs med arbetad tid är också de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet när man kontrollerar om arbetstagaren arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod.

....

mom. 5 Hur graviditets- och föräldraledighet och annan tjänstledighet inverkar på förläggningen av semester

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller till de första 105 dagarna av föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till någon annan föräldraledighet. Om semestern på grund av graviditets- eller föräldraledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4 i denna paragraf kan semestern tas ut inom 6 månader efter att arbetstagaren har utnyttjat ovan avsedda graviditets- eller föräldraledighet. Till annan tjänstledighet kan semestern däremot förläggas.

Tillämpningsanvisning

Med graviditets- och föräldraledighetsdagar enligt detta moment avses vardagar (må–lö förutom söckenhelger).

Semester kan fastställas under föräldraledighet och vårdledighet som följer efter de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och de första 105 dagarna av föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till någon annan föräldraledighet. I detta fall förlängs inte den kvarstående föräldra- eller vårdledigheten av semestern.

Perioden på sex månader räknas från det att arbetstagaren har utnyttjat de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledigheten eller de första 105 dagarna av föräldraledigheten.

Om arbetstagaren arbetar mellan föräldraledighetsperioderna kan semester fastställas under arbetsperioderna på det sätt som avses i mom. 1–4 oberoende av hur många dagar av graviditets- eller föräldraledighet som arbetstagaren har utnyttjat.

Till den del det är fråga om någon annan lång tjänstledighet, än de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller de första 105 dagarna av föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till någon annan föräldraledighet, ska semestern tas ut före 30.4 det kalenderår som följer efter semesteråret, även om arbetstagaren exempelvis har föräldraledighet efter de ovan nämnda 105 dagarna av föräldraledighet, vårdledighet, studieledighet eller prövningsbaserad tjänstledighet. Ovan avsedda tjänstledighet avbryts då för den tid semestern varar.

Semester som fastställts men flyttats på grund av arbetsoförmåga förläggs enligt § 81 i detta kapitel.

Exempel

Arbetstagarens graviditetsledighet börjar 3.10.2022 och upphör 18.11.2022 (40 dagar av graviditetsledighet, må-lö förutom söckenhelger). Efter detta är arbetstagaren föräldraledig från och med 19.11.2022 till och med 1.6.2023 (160 dagar av föräldraledighet, må-lö förutom söckenhelger). Semester får inte fastställas för arbetstagaren under tiden 3.10.2022–6.2.2023 (de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet). I beräkningen har det beaktats att perioden som omfattar de 105 första vardagarna av graviditets- och föräldraledigheten innehåller 4 söckenhelger (alla helgons dag, självständighetsdagen, annandag jul och trettondagen).

§ 83 Semesterersättning när anställningen fortgår

mom. 2 Kalkylerade korrigeringar av semesterlönen

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

- 1) särskild graviditetsledighet, graviditets- eller föräldraledighet, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022 enligt 7 b § i arbetsavtalslagen,
- 2) sjukdom eller olycksfall,
- 3) medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan,
- 4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom, eller
- 5) permittering,

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 85 Intjänning av ledighet

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

Arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått kortare tid än ett år och 11,5 procent om anställningen fortgått minst ett år. Semesterersättningen beräknas på den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av särskild graviditetsledighet, graviditets- eller föräldraledighet läggs den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden beräknad enligt § 83 mom. 2 samt lönen som betalats för frånvarotiden till den lön som ligger till grund för semesterersättningen.

KAPITEL 5 TJÄNSTLEDIGHET

§ 93 Graviditetsledighet

mom. 1 Rätt till graviditetsledighet

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

mom. 2 Lön under graviditetsledighet

En gravid arbetstagare har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar 40 vardagar graviditetsledighet, förutsatt att

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Förhöjning av lönen under graviditetsledighet

På lön under graviditetsledighet tillämpas i § 89 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagstillägg).

mom. 4 Helhetsplan för graviditets- och föräldraledighet

Arbetstagaren ska sträva efter att informera arbetsgivaren om när och i hurdana perioder familjen avser utnyttja graviditetsledigheten och föräldraledigheten när arbetstagaren ansöker om graviditetsledighet och föräldraledighet.

§ 94 Graviditets- och föräldrapenning samt sjukdagpenning**mom. 1 Dagpenning, arbetsgivarens rätt**

En arbetsgivare som betalat lön för sjuk-, graviditets- eller föräldraledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) som avses i § 89 mom. 7 ovan har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen, graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

Tillämpningsanvisning

Om dagpenningen, graviditets- eller föräldrapenningen av någon orsak har betalats för en tid under vilken arbetstagaren fått löneförmåner, avdras dagpenningens, graviditets- eller föräldrapenningens belopp från lönen.

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

mom. 2 Underlåtelse att ansöka om dagpenning

För att få löneförmåner under sjukfrånvaro samt graviditets- eller föräldraledighet ska arbetstagaren iaktta gällande lagstiftning och andra bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dagpenning, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren till följd av arbetstagarens försummelse går miste om en förmån, ska löneförmånerna enligt § 89, 91, 93 och 95 i detta kapitel minskas med det belopp som motsvarar förlusten.

§ 95 Särskild graviditetsledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig

mom. 1 Rätt till ledighet

En arbetstagare har rätt till särskild graviditetsledighet och föräldraledighet samt ledighet för vård av anhörig i enlighet med 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001).

Tillämpningsanvisning

Särskild graviditetsledighet och ledighet för vård av anhörig är oavlönade ledigheter. Också föräldraledighet är oavlönad ledighet med undantag av de 32 första vardagarna, då arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön när förutsättningarna i § 95 mom. 2 uppfylls.

2 mom. Lön under föräldraledighet

Vid föräldraledighet har arbetstagaren rätt att få sin ordinarie lön för den föräldraledighetsperiod som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten, förutsatt att

- 1) arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 6 månader omedelbart före föräldraledighetens början och
- 2) föräldraledigheten har sökts senast 2 månader före den planerade ledigheten. Om arbetstagaren ansöker om föräldraledighet som är kortare än 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad föräldraledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska ovan angivna anmälningstid iakttas om möjligt och
- 3) arbetstagaren visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare eller ett intyg över en giltig adoption och
- 4) ledigheten är avlönad endast om arbetsgivaren får den föräldrapenning som arbetstagaren är berättigad till med stöd av sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

Alla fyra förutsättningar måste uppfyllas för att ledigheten ska vara avlönad.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret enligt punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den lön som denne betalat.

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

mom. 3 Förhöjning av lönen under föräldraledighet

På lön under föräldraledighet tillämpas § 89 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagstillägg).

mom. 4 Förutsättningar för lön under föräldraledighet

Föräldraledigheten är avlönad endast till den del arbetstagaren håller den avlönade föräldraledigheten sammanhängande utan avbrott.

En arbetstagare som har avlönad graviditetsledighet i enlighet med § 93 mom. 2 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 95 mom. 2 endast om ledigheten hålls utan avbrott direkt efter graviditetsledigheten.

En annan förälder än den som föder barnet har dock möjlighet att med undantag från kravet på en oavbruten ledighet hålla avlönad föräldraledighet i samband med barnets födelse och resten av den avlönade föräldraledigheten senare i en oavbruten period.

Adoptivföräldrar har dock möjlighet att hålla avlönad föräldraledighet samtidigt i samband med adoption av ett barn och således avvika från kravet på en oavbruten ledighet. Resten av den avlönade föräldraledigheten kan hållas senare i en oavbruten period.

Tillämpningsanvisning

Om ett barn föds eller adopteras till familjen kan föräldrarna hålla föräldraledighet samtidigt i sammanlagt högst 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång kan föräldrarna hålla föräldraledighet samtidigt den tid som anges i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse), för vilken den avlönade andelen av föräldraledigheten fastställs enligt § 8 mom. 1 i detta kapitel.

Anställningsvillkoren och arbetstiden för en arbetstagare som har partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) fastställs såsom för en deltidsarbetande arbetstagare. Deltidsarbete som utförs under partiell föräldraledighet avbryter avlönad föräldraledighet enligt § 95 mom. 2.

§ 96 Vårdledighet**mom. 2 Avbrytande av vårdledighet på grund av ny graviditetsledighet**

Om en gravid arbetstagare under sin vårdledighet på nytt blir graviditetsledig enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, har hon rätt att avbryta vårdledigheten för den tid som graviditetsledigheten varar. Ledigheten beviljas med lön för perioderna enligt § 93 och § 95 om de villkor som där anges för avlönad föräldraledighet, som ska hållas oavbruten efter graviditetsledighet och direkt efter graviditetsledig-

het, uppfylls samt enligt de villkor som anges i § 94, som gäller utbetalning och ansökan om graviditets- och föräldrapenning.

Tillämpningsanvisning

Om en gravid arbetstagare avbryter sin vårdledighet på grund av en ny graviditet, upphör den tidigare beviljade vårdledigheten helt. Arbetstagaren återgår inte till den vårdledighet som avbrutits.

Den gravida arbetstagaren har rätt till avlönad graviditets- och föräldraledighet på grund av den nya graviditeten. Den nya graviditets- och föräldraledigheten ska sökas senast två månader före den planerade ledigheten.

§ 99 Frånvaro av familjeskäl

mom. 1 Frånvaro av tvingande familjeskäl

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

mom. 2 Frånvaro för vård av familjemedlem

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

mom. 3 Frånvaro för vård av anhörig

Arbetstagaren har enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till oavlönad ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022.

§ 100 Tjänstledighet enligt lagen om studieledighet

Vid tillämpning av lagen om studieledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

§ 126 Lokala avtal

.....

mom. 2 Ovillkorliga avtalsbestämmelser

Genom ett lokalt avtal kan man dock inte avvika från sådana bestämmelser i kollektivavtalet som gäller den ordinarie arbetstidens längd, semesternas längd eller förmåner för sjukfrånvaro eller graviditets- eller föräldraledighet. Genom ett lokalt avtal får man inte heller, med undantag av praktikanter, avtala om att en arbetstagares lön ska vara lägre än den lägsta grundlönen i löneskalan enligt kollektivavtalets lönesättning.

.....

Bilaga 3 Kontinuerligt treskiftsarbete

§ 7 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka anses vara fullständig också i de fall då den är ofullständig på grund av semester, avlönad graviditets- och föräldraledighet eller avlönad sjukfrånvaro.

Kapitel 1

Allmän del

§ 1 Kollektivavtal för AVAINTA tillämpningsområde

mom. 1 Kollektivavtalets tillämpningsområde

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

mom. 2 Bilagornas tillämpningsområde

Tillämpningsområdet för bilagorna till detta kollektivavtal framgår av respektive bilaga.

§ 2 Begränsningar som gäller kollektivavtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas inte på

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

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

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

§ 3 Lokala avtal

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

Tillämpningsanvisning

De allmänna bestämmelserna om lokala avtal i kap. 8 § 126 i detta kollektivavtal tillämpas inte i de fall för vilkas vidkommande man genom särskilda bestämmelser i detta kollektivavtal har avtalat om lokala avtal. Sådana särskilda bestämmelser ingår bland annat i § 43 i kollektivavtalet.

§ 4 Arbetsgivarens allmänna rättigheter

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

§ 5 Anställningsförhållande**mom. 1 Arbetsavtalets form**

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Prövotid

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

mom. 3 Uppvisande av läkarintyg innan anställningen börjar

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

mom. 4 Tidpunkten då ett anställningsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Anställningsförhållandet och de rättigheter som det medför anses börja då arbetstagaren de facto börjar arbeta. Om en månadsavlönad arbetstagare enligt arbetsavtalet har anställts från och med den första dagen i en månad och kalendermånadens första dag är

en sådan helgdag eller annan dag som inte är en ordinarie arbetsdag, anses arbetstagarens rättigheter gälla från månadens början, förutsatt att arbetstagaren har börjat arbeta den första ordinarie arbetsdagen efter de ovan nämnda dagarna.

§ 6 Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter

mom. 1 Omplacering i annat arbete

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

mom. 2 Läkareundersökningar medan anställningen varar

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

§ 7 Hänvisningsbestämmelse

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

§ 8 Kollektivavtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal är i kraft med de begränsningar som anges i § 1 i under-teckningsprotokollet.

§ 9 Arbetsfred

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

Kapitel 2

Löner

§ 10 Lönens beståndsdelar

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

mom. 1 Ordinarie lön

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

- 1) arbetstagarens grundlön (§ 13–14 och bilaga 1)
- 2) erfarenhetstillägg (§ 18)
- 3) eventuellt årstillägg (§ 19)
- 4) eventuellt fjärrortstillägg (§ 21)
- 5) eventuell förtroendemannaersättning (§ 115)
- 6) eventuell ersättning till arbetarskyddsfullmäktig (§ 115)
- 7) eventuella övriga tillägg av grundlönekaraktär

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

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 11 Lönegrupper, sysselsättningsarbete och minimilön

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

§ 12 Dagslön och timlön

mom. 1 Dagslön för en ofullständig kalendermånad

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

kalenderdagar i månaden. Lönen för den ofullständiga månaden får man genom att multiplicera dagslönen med antalet kalenderdagar som ingår i den ifrågavarande delen av månaden.

Exempel 1

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

mom. 2 Timlön

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Se också § 41.

A Arbetstagares grundlön

§ 13 Grundlön

mom. 1 Inplacering i lönegrupp

En arbetstagare placeras in i rätt lönegrupp på det sätt som närmare framgår av § 1 i lönegruppsbilagan (bilaga 1). För varje lönegrupp anges endast en minimigrundlön, som utgör minimibeloppet för vad som ska betalas åt arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning

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

Bakgrund till lönesystemet

Arbetsvärdering som lönegrund

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

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

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

Som kriterier för bestämningen av grundlönen inom en lönegrupp bör man använda de faktorer och egenskaper som är viktigast och mest relevanta i arbetet. Kriterierna måste därför övervägas särskilt för varje yrkesgrupp. Vissa uppgifter förutsätter egna speciella kriterier. Till exempel i utvecklingsarbete betonas innovationsförmåga och genomdrivande av projekt. Noggrannhet och omsorgsfullhet är faktorer som kan vara viktiga i många arbeten såsom bokföring och patientvård, fastän de tar sig olika uttryck.

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

Även om alla eller de flesta arbetstagarna utgående från värderingen skulle befinna sig på samma nivå innebär det inte att de alla ska betalas bara minimigrundlön. Om till exempel alla arbetstagare

enligt värderingsfaktorerna når en utmärkt nivå borde allas löner också ligga klart över minimigrundlönen. Detta stöder också arbetstagarens mål att anställa och behålla så kvalificerad arbetskraft som möjligt. Nivådifferentieringen betyder ändå inte att det absolut måste uppstå löneskillnader, om inte arbetsvärderingen utvisar och förutsätter det.

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

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

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

mom. 2 Bestämning av arbetstagarens grundlön

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Innehållet i värderingen

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

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

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

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

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

När det gäller yrkeskunskap kan faktorer som bedöms utöver den grundläggande nivån vara till exempel särskilt god förmåga att hantera valsituationer som gäller arbetsmetoder eller -sätt, mångkunnighet eller särskilt kunnande på något delområde inom yrket. Lämpligare utbildning och tillägs- eller vidareutbildning eller fortbildning som ökar yrkesskickligheten kan beaktas

om utbildningen ger kunskaper som arbetstagaren har nytta av i sitt arbete.

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

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

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

Hur ett värderingssystem görs upp

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

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

Förfarande

Förhandlingsskyldighet

Innan värderingssystemet börjar tillämpas ska arbetsgivaren förhandla med personalens representant om grunderna för värderingen, såsom mål, förfaringssätt, bedömningskriterier och deras inverkan på lönen. Vid förhandlingarna ska samförstånd eftersträvas.

Arbetsgivaren ska ge personalrepresentanten den information som behövs vid förhandlingarna. Förhandlingarna protokollförs på det sätt som parterna kommer överens om. Samma förfarande tillämpas när systemet ändras.

Personalrepresentanter

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

Hur värderingen utförs

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

Arbetstagarnas rätt att få information

Arbetsgivaren ska för arbetstagaren redogöra principerna med och strukturen av lönesystemet och i synnerhet hur arbetstagarens lön bestäms.

Arbetstagaren har rätt att få information om hur hans eller hennes grundlön har fastställts. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om hur uppgiftens svårighetsgrad, yrkesskickligheten och arbetsprestationen har påverkat fastställandet av grundlönen. Arbetstagaren ska således veta hur hans eller hennes lönesättning bestäms och hur han eller hon själv kan påverka lönen.

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

Personalrepresentanternas rätt att få information

Arbetsgivaren förhandlar med förtroendemannen/ personalrepresentanten som utsetts av personalen/personalen om utvecklings- och ändringsbehov i anknytning till lönesystemet minst en gång per år. Arbetsgivaren ska ge aktuell information om lönesystemet och faktorer som gäller bestämning av lönesättningen.

Information som ska ges årligen

Arbetsgivaren ger årligen en utredning till förtroendemannen/personalrepresentanten som utsetts av personalen/personalen om antalet löntagare per lönegrupp och den genomsnittliga grundlönen. Informationen ges per lönegrupp för de lönegrupper som omfattar minst 5 anställda. Lönegrupper med färre än 5 anställda kombineras och

om dem ges motsvarande information tillsammans på så sätt att en enskild persons löneuppgifter inte kan identifieras.

Information om lönehöjningar baserade på utvärderingar

Arbetsgivaren ger årligen en utredning om grunderna för de värderingar som genomförts och kostnadsfördelningen för löneavgörandena i anknytning till dessa. Utredningen innehåller information om den lönesumma som fördelas, antalet som erhåller en höjning och den genomsnittliga höjningen av grundlönen. Informationen ges per lönegrupp för de lönegrupper som omfattar minst 5 anställda. Lönegrupper med färre än 5 anställda kombineras och om dem ges motsvarande information tillsammans på så sätt att en enskild persons löneuppgifter inte kan identifieras.

Tystnadsplikt

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

Arbetsgivaren och förtroendemannen/personalrepresentanten har tystnadsplikt när det gäller de uppgifter om arbetstagarna som framkommer i samband med arbetsvärderingen (Dataskyddslagen 1050/2018, 35 §).

mom. 3 Jämförbar lönegrupp och anställda utanför lönegrupperna

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Helhetslön

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

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 5 Arbetstagares grundlön vid kombinerade uppgifter

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 14 Avsaknad av kompetens

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 15 Lön för deltidsanställd

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

Tillämpningsanvisning

Om heltidsarbete ändras till deltid eller tvärtom, ändras den ordinarie lönen, med undantag av förtroendemannaersättningen och ersättningen för arbetarskydds-

fullmäktige, i samma proportion, såvida man inte har kommit överens om något annat i arbetsavtalet.

Exempel 2

En arbetstagare har en ordinarie arbetstid på 20 timmar per vecka, medan full ordinarie arbetstid är 38 timmar 15 minuter per vecka. Arbetstagarens lön är enligt deltidsproucenten 52,29 proucent av den ordinarie lönen för full arbetstid.

§ 16 Omplacering

mom. 1 Omplacering i högre avlönade uppgifter

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

mom. 2 Omplacering i lägre avlönade uppgifter

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

§ 17 Hur nedsatt arbetsförmåga inverkar på lönen

mom. 1 Olycksfall i arbete eller yrkessjukdom

Om en arbetstagare i sitt arbete hos en arbetsgivare som är bunden av detta kollektivavtal råkar ut för ett olycksfall i arbetet eller ådrar sig en yrkessjukdom som leder till oförmåga att sköta det tidigare

arbetet, och arbetstagaren därför på basis av läkarutlåtande omplaceras i ett väsentligt lägre avlönat arbete som motsvarar arbetstagarens arbetsförmåga, betalas för detta arbete en lön som motsvarar arbetstagarens tidigare inkomst minskad med ett belopp som motsvarar den fyllnadsränta för livränta som bekostas av arbetsgivaren eller med ett belopp som motsvarar olycksfallspension.

mom. 2 Nedsatt arbetsförmåga

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

B Erfarenhetstillägg och övriga lönetillägg

§ 18 Erfarenhetstillägg

mom. 1 Intjänning av erfarenhetstillägg

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

Exempel 3

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

mom. 2 Betalning av erfarenhetstillägg

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

Deltidsarbete med månadslön ger erfarenhetstillägg på samma sätt som heltidsarbete. För en person som arbetar på begäran eller gör så kallade kortjobb räknas faktiska arbetsdagar och oavbrutna arbetspass som tid som godkänns för erfarenhetstillägg.

mom. 5 Erfarenhetstillägg, avdrag från anställningstid SLOPAS 1.6.2023

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Exempel 4 Avdragen som görs från anställningstiden som berättigar till erfarenhetstillägg slopas 1.6.2023

- När anställningen inleddes 1.8.2017 var arbetstagarens anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg 8 år 11 månader och 10 dagar. Vid anställningens början betalades det första erfarenhetstillägget till arbetstagaren på basis av 5 års anställning som berättigar till erfarenhetstillägg.
- 10 års anställningstid som berättigar till det andra erfarenhets tillägget skulle ha uppfyllts 20.8.2018. Arbetstagaren hade ändå under samma kalenderår först oavlönad tjänstledighet 1.6– 30.6.2018 totalt 30 kalenderdagar och sjukfrånvaro 25.11– 1.3.2018 totalt 36 kalenderdagar.
- Tiden som berättigar till erfarenhetstillägg förkortades inte av den högst 30 kalenderdagar långa tjänstledigheten utan lön enligt § 18 mom. 6 punkt 5 eller den 30 kalenderdagar långa sjukfrånvaron enligt § 18 mom. 6 punkt 4. Däremot minskade de 6 sjukfrånvardagar som överskrider maximiantalet (30) tiden som berättigar till erfarenhetstillägg, eftersom den maximala tjänstledigheten på 30 kalenderdagar under kalenderåret enligt punkt 5 uppfylldes redan i samband med den oavlönade tjänstledigheten. Den anställningstid på 10 år som berättigar till det andra erfarenhetstillägget uppfylldes 6 dagar senare, dvs. 26.8.2018 och tillägget betalades ut från början av därpå följande kalendermånad, dvs. från och med 1.9.2018

mom. 6 Erfarenhetstillägg, tid som inte avdras SLOPAS 1.6.2023

Från anställningstiden avdras dock inte

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

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

§ 19 Årstillägg

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 20 Tidsbegränsat lönetillägg

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 21 Fjärrortstillägg

Till en arbetstagare som 30.4.1995 betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet eller kallortstillägg enligt funktionskollektivavtalet, betalas fortsättningsvis ett tillägg i euro som motsvarar det tidigare beloppet i mark så länge som arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren i fråga fortsätter utan avbrott. Arbetsgivaren kan enligt eget övervägande betala motsvarande tillägg i euro till arbetstagaren.

C Resultatbonus

§ 22 Resultatbonus

mom. 1 Rätt till resultatbonus

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

mom. 2 Resultatmål

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

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

mom. 3 Resultatbonusens storlek

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

mom. 4 Betalning av resultatbonus

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

mom. 5 Tillägg med karaktär av resultatbonus

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

D Särskilda bestämmelser

§ 23 Slop

§ 24 Lönebetalning

mom. 1 Lönebetalning vid anställningens början

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

Tillämpningsanvisning

Se Kollektivavtal för AVAINTA § 5 mom. 4.

mom. 2 Lönebetalning vid frånvaro utan orsak

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

mom. 3 Sänkt lön, tillfällig frånvaro

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

mom. 4 Lönebetalning när anställningen upphör

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

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

§ 25 Tidpunkt för lönebetalning**mom. 1 Lönebetalningsdag**

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

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Lönebetalning via bank

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

mom. 3 Lönespecifikation

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

§ 26 Kvittningsrätt, arbetsgivarens fordran

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Kapitel 3

Arbetstid

A Gemensamma bestämmelser som tillämpas på alla arbetstidsformer

§ 27 Tillämpning av arbetstidslagen

mom. 1 Anställda som omfattas av arbetstidslagen

På arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen (872/2019) tillämpas utöver bestämmelserna i detta kapitel följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat avtalats i detta kollektivavtal eller i bilaga 3:

- 6 § (skiftarbete)
- 8 § (nattarbete)
- 9 § (dygnsarbetstiden för motorfordonsförare)
- 10 § (på kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid)
- 12 § (flectid)
- 13 § (utökad flectid)
- 14 § (arbetstidsbank, alternativ § 42 mom. 2)
- 15 § (förkortad arbetstid)
- 17 § (arbetstagarens samtycke)
- 18 § (maximiantalet arbetstimmar)
- 19 § (nödarbete)
- 22 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod)
- 24 § 3 mom. (dagliga raster för motorfordonsförare)
- 25 § (dygnsvila)
- 26 § (motorfordonsförarens dygnsvila)
- 29 § (utjämningschema för arbetstiden)
- 31 § (individuell körjournal)
- 32 § (arbetstidsbokföring)
- 39 § (dispens)
- särskilda bestämmelser i 8 kap. (bestämmelsernas tvingande natur mmm.)
- särskilda bestämmelser i 9 kap. (tid för väckande av talan, straffbestämmelser mm.)

mom. 2 Unga arbetstagare

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

A1 Arbetstid och förläggning av arbetstiden

§ 28 Arbetstid

mom. 1 Tid som räknas in i arbetstiden, definition

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

mom. 2 Inräknande av vilotid i arbetstiden

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

mom. 3 Restid som räknas in i arbetstiden

Restid räknas in i arbetstiden om

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

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

Exempel 5

En arbetstagare beordras föra utrustning till arbetsgivarens andra verksamhetsställe. Resan dit räknas som arbetstid, eftersom det handlar om utförande av arbetsuppgifter. Återresan räknas inte som arbetstid om det inte kan anses vara fråga om utförande av arbetsuppgifter. Om återresan har skett under ordinarie arbetstid, får arbetstiden bli ofullständig i fråga om den tid som åtgått till resan och tiden behöver inte arbetas in.

Exempel 6

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

mom. 4 Restid som inte räknas in i arbetstiden

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

Tillämpningsanvisning

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

Om arbetstagaren har använt arbetstid till resor som arbetsuppgifterna förutsätter räknas restiden inte som arbetstid, men arbetstagarens dagliga arbetstid förlängs inte på grund av resan. Den ordinarie arbetstiden får bli ofullständig i fråga om den tid som åtgått till resan och tiden behöver inte arbetas in. Likaså tolkas det om arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att komma till arbetsgivarens verksamhetslokaler mitt under en överenskommen distansarbetsdag.

Exempel 7

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

mom. 5 Inräknande av utbildning i arbetstiden

Tid som används till utbildning räknas som arbetstid, om arbetsgivaren beordrat deltagande i utbildning.

Tillämpningsanvisning

Om det är fråga om utbildning som arbetsgivaren inte beordrat och som därmed inte räknas som arbetstid, kan arbetsgivaren bevilja arbetstagaren tjänstledighet för deltagande i utbildningen.

Kompletterande utbildning, se § 101.

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

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

Tillämpningsanvisning

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

av den person eller inrättning som utfört undersökningen eller kontrollen.

mom. 7 Hälsoundersökningar under arbetstid, på remiss av läkare

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Med medicinska undersökningar som föregår förlossning avses en av läkare eller annan hälsovårdspersonal utförd undersökning eller utförande av ett laboratorieprov eller motsvarande prov som baserar sig på en sådan undersökning, om provet bottnar i ett medicinskt behov att utreda den gravida arbetstagarens eller fostrets hälsotillstånd.

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

Se även tillämpningsanvisningen om sjukfrånvaro på grund av plötslig tandsjukdom i § 88 mom. 3.

§ 29 Hur arbetstiden förläggs

mom. 1 Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början

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

mom. 2 Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd

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

mom. 3 Arbetsskiftets längd i periodarbete

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

mom. 4 Fem dagars arbetsvecka

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

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 30 Ledighet och vilotid per vecka och per dygn

mom. 1 Veckovila

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid, som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen. Veckovilan kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en 14-dygns-period. Vilotiden ska dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

Tillämpningsanvisning

Vilotid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen kan vid behov ändras. Om en arbetstagare inte har arbetat hela veckan, bland annat på grund av semester eller någon annan tjänstledighet så att ledigheten oavbrutet har varat minst den tid som anges i detta moment (35 eller 24 timmar) anses veckovilan ha uppfyllts. Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig vårdledighet under de arbetsdagar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen kan ändå inte anses motsvara det som anges i bestämmelsen.

Den genomsnittliga veckovilan ska förläggas så att arbetstagaren under vardera veckan i en två veckors period får en oavbruten vilotid.

Exempel 8

Vilotiden under en vecka ska vara minst 24 timmar lång och vilotiden under två veckor ska totalt uppgå till 70 timmar. Om alltså veckovilan den ena veckan har varit minimitiden 24 timmar ska den sammanhängande vilotiden den andra veckan under en sådan period vara minst 46 timmar ($24 + 46 = 70$). Om vilotiden den ena veckan har varit till exempel 30 timmar ska minst 40 timmar oavbruten vilotid ges den andra veckan.

mom. 2 Undantag från veckovila

Veckovila behöver inte ges om

- arbetstagarens ordinarie arbetstid per dygn är högst 3 timmar
- arbetstagaren utför nödarbete som avses i 19 § i arbetstidslagen
- arbetets tekniska karaktär inte medger att arbetstagaren helt befrias från arbetet
- arbetstagaren tillfälligt behövs i arbetet under sin vilotid för att arbetet på arbetsplatsen ska kunna hållas i gång som normalt
- arbetstagaren samtycker till beredskap under sin veckovila.

mom. 3 Ersättning när veckovila inte ges

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

Tillämpningsanvisning

De som inte omfattas av arbetstidslagen behöver inte ersättas för sådan veckovila som eventuellt inte har erhållits.

Exempel 9

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

mom. 4 Vilotider i kontinuerligt skiftarbete

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

mom. 5 Dygnsvila

Bestämmelser om dygnsvila finns i 25 § i arbetstidslagen.

§ 31 Daglig vilotid**mom. 1 Daglig vilotid (måltidsrast)**

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Undantagsbestämmelse om måltid

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Daglig vilotid i periodarbete vid vissa inrättningar

Vid sjukhus samt vård- och omsorgsinrättningar ska arbetstagare i periodarbete ges en sådan rast som avses i mom. 1 eller, om arbetstagaren önskar det, möjlighet att raskt inta en måltid under arbetstid på arbetsplatsen eller i en av arbetsgivaren anvisad matsal vid inrättningen eller på motsvarande måltidsställe, förutsatt att arrangemanget inte medför störningar i arbetets gång eller i de tjänster som ska tillhandahållas och att måltiden inte medför mer än högst 15–20 minuters frånvaro från arbetet.

mom. 4 Rast (kafferast)

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

A3 Arbetstidshandlingar

§ 32 Utjämning av arbetstiden under en arbetsperiod

mom. 1 Utjämning av arbetstiden

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om utjämnings-scheman för arbetstiden finns i 29 § i arbetstidslagen. Utjämnings-schemat är en plan över arbetstidsarrangemangen. För en arbetsperiod görs en arbetsskiftsförteckning upp och bestämmelser om denna finns i § 33 nedan.

mom. 2 Ändring av arbetsperiodens längd

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

§ 33 Arbetsskiftsförteckning

mom. 1 Hur en arbetsskiftsförteckning görs upp

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

Tillämpningsanvisning

Enligt 30 § i arbetstidslagen ska en arbetsskiftsförteckning göras upp för varje arbetsplats.

Arbetstiden planeras i regel som ordinarie arbetstid i arbetsskiftsförteckningen dvs. upp till mertids- eller övertidsgränsen (planeringsgränsen). Endast i undantagsfall och med arbetstagarens samtycke antecknas övertid på förhand i arbetsskiftsförteckningen. Då ska tidpunkten för övertidsarbetet och dess mängd antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Däremot kan timantalet planeras som ofullständigt i

arbetsskiftsförteckningen när kompensationsledighet ges (till exempel kompensation för nattarbete).

Tidpunkterna då arbetstiden börjar och slutar samt de dagliga vilotiderna ska anges med exakta klockslag. Vid allmän arbetstid och byrå-arbetstid är det ändå möjligt att komma överens om flexibel arbetstid enligt 12 § i arbetstidslagen. Arbetstagaren får då själv inom vissa gränser bestämma de ovan nämnda tidpunkterna. Exempelvis kan man ange att den dagliga vilotiden hålls mellan klockan 11.00 och 13.00. Avtal om flexibel arbetstid ersätter arbetsskiftsförteckningen.

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

mom. 2 Delgivning av arbetsskiftsförteckningen

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

Tillämpningsanvisning

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

Vägande skäl till en ändring av arbetsskiftsförteckningen kan anses vara bland annat sådana verksamhetsbetingade skäl som gäller arbetsplatsens produktion, service eller övriga verksamhet och som man inte vet om när arbetsskiftsförteckningen görs upp, exempelvis underbemanning, som ofta uppstår till exempel vid sjukdomsfall eller någon annan oförutsedd frånvaro.

Om arbetsskiftet måste ändras på grund av att en arbetstagare insjuknat, kan det i vissa fall undantagsvis vara motiverat att arbetsskiftsförteckningen ändras efter sjukfrånvaron eller annan frånvaro också för den arbetstagare som förorsakat omställningen av arbetsskiftet. Motiveringen till ovan nämnda ändring får inte vara att undvika uppkomsten av arbetstidsersättningar. Arbetsskiftsförteckningen ska i sistnämnda fall ändras så fort som möjligt efter att man fått veta att arbetstagaren kommer att vara frånvarande på grund av sjukdom.

Ett arbetsskift som redan börjat får endast ändras i överenskommelse med arbetstagaren.

Ett vägande skäl till en ändring av arbetsskiftsförteckningen föreligger alltid när förteckningen har gjorts upp på ett felaktigt sätt. Den som berörs av en ändring bör alltid underrättas om ändringen så snart som möjligt.

A4 Ersättning för obekväm arbetstid

§ 34 Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning

mom. 1 Söndagsersättning

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Lördagsersättning

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Exempel 10

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

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

mom. 3 Helgaftonsersättning

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

§ 35 Ersättning för kvälls- och nattarbete

mom. 1 Kvällsersättning

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

mom. 2 Nattersättning

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om nattarbete finns i 8 § i arbetstidslagen.

mom. 3 Kompensationsledighet som ersättning för nattarbete

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

Tillämpningsanvisning

Om man har planerat att ge en 8 timmar lång kompensation för nattarbete som intjänats under tidigare perioder men det i perioden upp-

kommer 4 extra faktiska arbetstimmar, ska de 4 timmar av kompensationen för nattarbete som arbetstagaren gått miste om flyttas till en senare tidpunkt, alternativt betalas penningersättning för dem.

§ 36 Skiftarbete

mom. 1 Definition av skiftarbete

Med skiftarbete avses tvåskiftsarbete som ordnats i enlighet med 6 § i arbetstidslagen eller treskiftsarbete enligt bilaga 3 i detta avtal.

mom. 2 Hur arbetsskift avlöser varandra

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

Tillämpningsanvisning

Att arbetsskiften avlöser varandra innebär att det andra skiftet börjar omedelbart efter att första skiftet upphört och på motsvarande sätt i treskiftsarbete att det tredje skiftet börjar omedelbart när det andra upphört. Skiften anses avlösa varandra regelbundet när ett skift fortsätter högst en timme samtidigt som följande skift som kommit i stället. Att skiften växlar innebär att ingen fortgående hålls i samma skift utan att de personer som haft morgonskift övergår till att ha kvälls- eller nattsift osv.

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

mom. 3 Skifttillägg

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

Tillämpningsanvisning

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

A5 Nödarbete, utryckningsbetonat arbete och beredskap

§ 37 Nödarbete

I de situationer och under de förutsättningar som anges i 19 § i arbetstidslagen kan de ordinarie arbetstiderna förlängas. Nödarbete som utförs som övertidsarbete ersätts i enlighet med bestämmelserna om övertidsersättning i detta avtal.

§ 38 Utryckningsbetonat arbete

mom. 1 Definition av utryckningsbetonat arbete

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

Tillämpningsanvisning

Till arbetstagaren betalas lön inklusive eventuella övertidsersättningar och övriga arbetstidsersättningar för den arbetade tiden. Utryckningsbetonat arbete kan även vara nödarbete som avses i 19 § i arbetstidslagen.

mom. 2 Utryckningspenning och ersättning för resekostnader

För olägenhet som förorsakas av inkallande till utryckningsbetonat arbete och ankomsten till arbetet betalas en utryckningspenning på 19 euro, som inte hör till den ordinarie lönen. Till en arbetstagare som i en beredskapssituation eller vid ankomst till utryckningsbetonat arbete förorsakas kostnader för resan till eller från arbetsplatsen betalas ersättning för minimikostnaderna.

Tillämpningsanvisning

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

Beloppet av utryckningspenningen kan lokalt avtalas annorlunda. (kollektivavtalet för AVAINTA § 43 eller § 126).

§ 39 Beredskap

mom. 1 Definition av beredskap

Med beredskap avses att man på arbetsgivarens initiativ kommit överens om att arbetstagaren ska vara anträffbar för att vid behov kunna inkallas till arbete. Som beredskap betraktas inte skyldighet att vara i arbetsberedskap på arbetsplatsen. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Beredskapen får inte vara så lång eller förekomma så ofta att den oskäligt försvårar arbetstagarens möjligheter att disponera sin fritid. Med bostad avses arbetstagarens egentliga bostad och hem.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

mom. 2 Ersättning för beredskap

För varje beredskapstimme som arbetstagaren är skyldig att vara i beredskap betalas en penningersättning på 20–50 procent av den oförhöjda timlönen eller ges i motsvarande grad förlängd kompensationsledighet. När ersättningen bestäms beaktas de begränsningar som beredskapen medfört för arbetstagaren, till exempel hur långt arbetstagaren kan röra sig och den tid som maximalt får åtgå innan arbetet inleds. Om arbetstagaren ska vara i beredskap i sin ordinarie bostad eller i dess omedelbara närhet är beredskapsersättningen 50 procent.

mom. 3 SLOPAD**mom. 4 Förutsättningar för och betalning av beredskapsersättning**

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

mom. 5 Beredskap, ersättning för resekostnader

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

Tillämpningsanvisning

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

A6 Arbetstidsersättningar

§ 40 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning

mom. 1 Allmänna förutsättningar

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Övertidsersättning förutsätter en beordran om övertidsarbete av arbetsgivarens representant, även i distansarbete.

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

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Flyttning av kompensationsledighet

Om det i den fastställda arbetsskiftsförteckningen har antecknats att en arbetstagare ges kompensationsledighet och arbetstagaren insjuknar under ledigheten flyttas den kompensation som antecknats under sjukfrånvaron till en senare tidpunkt enligt § 42 i detta kollektivavtal. Alternativt kan arbetsgivaren enligt prövning betala en motsvarande ersättning i pengar.

§ 41 Uträkning och betalning av arbetstidsersättningar**mom. 1 Uträkning av timlön vid full arbetstid**

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

- 163 vid allmän arbetstid, periodarbete
(arbetstiden per vecka i snitt 38 tim 15 min)
- 158 vid kontinuerligt treskiftsarbete
(arbetstiden per vecka i snitt 36 tim)
- 152 vid byråarbetstid, om arbetstiden per vecka är
36 tim 15 min eller kortare.

mom. 2 Uträkning av timlön vid deltidssarbets-tid

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

Exempel 11

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 42 Hur arbetstidsersättningar ges och arbetstidsbank

mom. 1 Tidpunkten för arbetstidsersättningar

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

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

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

mom. 2 Arbetstidsbank

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

Tillämpningsanvisning

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

Om en arbetstidsbank enligt kollektivavtal tagits i bruk på arbetsplatsen kan en arbetstidsbank enligt arbetstidslagen inte samtidigt tas i bruk.

Bestämmelser om sparande av semester finns i § 80.

A7 Avtal om ordinarie arbetstid

§ 43 Avvikelser från allmänna arbetstidsarrangemang

mom. 1 Avtal om arbetstidsarrangemang

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

Tillämpningsanvisning

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

Se också § 32 om utjämning av arbetstiden under en arbetsperiod, § 46 om ordinarie arbetstid och § 126 om lokala avtal.

mom. 2 Avtal om arbetstidsarrangemang upphör

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

mom. 3 Förlängning av utjämningsperioden för den maximala arbetstiden

På grund av tekniska orsaker eller orsaker som följer av arbetsarrangemang (t.ex. säsongsarbete) kan längden på utjämningsperioden för den maximala arbetstiden förlängas till högst 12 månader.

På lokal nivå kan ett föravtal slutas om förlängning av utjämningsperioden för den maximala arbetstiden i enlighet med § 126. Ikraftträdandet av avtalet förutsätter att det fastställs på förbunds-nivå.

A8 Ordinarie arbetstider

§ 44 Hur arbetstiden bestäms

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

§ 45 Arbetstidsformer

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Flexibel arbetstid

I allmän arbetstid och byråarbetstid kan arbetstiden ordnas som flexibel i enlighet med bestämmelserna i arbetstidslagen.

§ 46 Ordinarie arbetstid

mom. 1 Full ordinarie arbetstid

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om kontinuerligt treskiftsarbete finns i bilaga 3.

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

mom. 2 Ordinarie arbetstid i deltidarbete

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

mom. 3 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsvecka eller -period

Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka eller -period är den fulla ordinarie arbetstiden eller den ordinarie deltidarbets-tiden förkortad med den söckenhelgsförkortning som anges i nästa paragraf (§ 47).

Tillämpningsanvisning

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

§ 47 Söckenhelger**mom. 1 Definition av söckenhelg**

Söckenhelger är

- långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag och midsommarafton
- nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul när de infaller någon annan dag än lördag eller söndag.

mom. 2 Söckenhelgsförkortning

Ovan nämnda söckenhelger är extra lediga dagar. Om dessa söckenhelger inte kan ges som lediga dagar förkortas veckans eller arbetsperiodens ordinarie arbetstid för varje söckenhelg med en femtedel av den fulla ordinarie arbetstiden eller deltidarbets-tiden per vecka. Förkortningen avrundas till närmaste fem (5) minuter. Förkortningen görs inte på anställningar som inte varar en enda full arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelgsförkortningen ska göras den vecka eller arbetsperiod då söckenhelgen infaller. Söckenhelgsförkortning ska göras under den söckenhelgsvecka eller -period som förkortningen gäller, åtminstone som en hel ledig dag.

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

Vid deltidarbete som ordnats så att vissa veckor är arbetsveckor och andra är lediga veckor förkortas arbetstiden på grund av söckenhelg, oberoende av om den infaller under en ledig vecka eller en arbetsvecka.

I deltidarbete är söckenhelgsförkortningen kortare i samma proportion som deltidarbetets ordinarie arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid.

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

B Detaljerade bestämmelser för de olika arbetstidsformerna

B1 Allmän arbetstid

§ 48 Tillämpning av allmän arbetstid

Allmän arbetstid tillämpas på alla anställda som inte har byråarbetstid, period-arbetstid eller kontinuerligt treskiftsarbete.

§ 49 Allmän arbetstid

mom. 1 Ordinarie arbetstid

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Under en söckenhelgsvecka eller -period förkortas arbetstiden i enlighet med 2 momentet (planeringsgräns, mertidsgräns). Om en på förhand känd frånvaro infaller under veckan eller arbetsperioden bestäms den ordinarie arbetstiden enligt 3 momentet.

Protokollsanteckning

Särskilda bestämmelser gällande undervisande daghemspersonal

För de arbetstagare som arbetar som daghemsföreståndare, lärare inom småbarnspedagogik eller speciallärare inom småbarnspedagogik och som uppfyller behörighetsvillkoren för dessa bestäms arbetstiden enligt denna paragraf. Dessutom tillämpas följande särskilda bestämmelser:

- 1) När arbetstagarens arbetstidsanvändning planeras ska av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 15 minuter) i arbetsskiftsförteckningen reserveras tillräckligt med tid utanför barngruppen för planering, utvärdering och utveckling av undervisnings- och fostrans-

arbete inom småbarnspedagogik och förskoleundervisning samt för utarbetandet av planer för förskoleundervisningen och småbarnspedagogiken. Det har allmänt ansetts att cirka 13 procent av arbetstiden hör till ovan nämnda uppgifter utanför barngruppen. Av denna arbetstid kan en del användas utanför arbetsplatsen enligt chefens närmare anvisningar. Utöver detta ska tillräckligt med tid reserveras för möten med barnens föräldrar samt för multiprofessionellt samarbete och samarbete med sakkunniga. En daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran av barngrupper ska i planeringen av arbetstidsanvändningen beakta den tid som behövs för ledningen av daghemmet och chefsarbetet. Övertidsarbete ska i regel utföras på arbetsplatsen, den tid som använts till det eller den mängd arbete som utförts ska redas ut på ett tillförlitligt sätt och för övertidsarbete ska arbetsgivaren ha gett sin skriftliga beordran.

2) Arbetstagaren ska årligen ges 5 extra lediga dagar

Arbetsgivaren bestämmer när ettårsperioden för intjänande av extra lediga dagar börjar. Som intjäningsperiod kan användas antingen verksamhetsåret 1.8–31.7, semesterkvalifikationsåret 1.4–31.3 eller ett kalenderår. Det är viktigt att samma intjäningsperiod tillämpas på alla anställda. En arbetstagare som innan intjäningsperioden går ut har varit anställd i tjänsten eller arbetet i fråga i minst ett år ges fem extra lediga dagar.

Annan frånvaro från tjänsteutövningen eller arbetet än semester utgör inte dagar som likställs med arbetsdagar när rätten till dessa extra lediga dagar räknas ut. Deltidsanställda tjänar in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid. När det intjänade antalet extra lediga dagar räknas ut används följande kalkyl:

$$\text{Deltidsprocenten} \times \frac{\text{antalet semesterkvalifikationsmånader}}{2}$$

Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för de extra lediga dagarna enligt förslag av den anställda. Arbetsgivaren ska ändå se till att ledigheterna tas ut. I anställningar som gäller tills vidare ges ledigheten i allmänhet efter intjäningsperioden.

Om lediga dagar ges före periodens utgång kan man bevilja högst så många lediga dagar som har intjänats vid tidpunkten i fråga. De lediga dagarna kan enligt arbetsgivarens prövning tas ut i en eller flera omgångar. Ersättning i pengar betalas inte för lediga dagar som inte tagits ut. Om lediga dagar blir outtagna till exempel för att anställningen upphör, har den anställda inte rätt till ersättning i pengar.

Om en vecka eller en utjämningsperiod innehåller lediga dagar förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter för varje ledig dag. Det är då fråga om en i förväg planerad frånvaro.

Beträffande frånvaro som planerats i förväg förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter per ledig dag även för anställda som arbetar deltid. Detta beror på att deltidarbetet redan har beaktats i införtjänandet av de lediga dagarna.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på vikarier som inte uppfyller behörighetsvillkoren.

mom. 2 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsvecka eller -period.

Under en sådan vecka eller arbetsperiod, som omfattar en i § 47 avsedd söckenhelg, förkortas den ordinarie arbetstiden enligt § 47 (gräns för mertidsarbete).

Tillämpningsanvisning

Söckenhelgsförkortning planeras in i arbetsskiftsförteckningen. För söckenhelg som infaller under en på förhand känd frånvaro görs ingen söckenhelgsförkortning.

Övertidsgränsen under en söckenhelgsvecka eller -period bestäms enligt § 51, § 52 eller § 53.

Exempel 12

- Allmän arbetstid, full arbetstid, 1 söckenhelg
- Söckenhelgsveckans arbetstid är i full arbetstid 38 h 15 min, 7 h 40 min kortare per söckenhelg.
- Mertidsgränsen är 31 h (38 h 15 min - 7 h 40 min = 30 h 35 min).
- Övertidsgränsen ändras inte under söckenhelgsveckan och är 38 h 15 min.
- Om arbetet skulle överskrida mertidsgränsen 30 h 35 min, skulle det vara mertidsarbete upp till övertidsgränsen 38 h 15 min och därefter övertidsarbete.

Exempel 13

- Allmän arbetstid, deltidarbete, 1 söckenhelg
 - Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden i deltid är t.ex. 21 h per vecka, är söckenhelgsförkortningen avrundat 4 h 10 min per söckenhelg (21 h : 5 = 4,2 h = 4 h 12 min).
 - Mertidsgränsen är 16 h 50 min (21 h - 4 h 10 min = 16 h 50 min).
 - Övertidsgränsen är samma som i full allmän arbetstid, dvs. 38 h 15 min.
 - Om arbetet skulle överskrida 16 h 50 min, skulle det vara mertidsarbetet upp till övertidsgränsen 38 h 15 min och därefter övertidsarbete: övertidsgränsen är samma som i full allmän arbetstid.
-

mom. 3 Hur frånvaro, som man vet om på förhand, inverkar på den ordinarie arbetstiden

Med frånvaro avses semester, tjänstledighet eller permittering.

Om frånvaron är känd när arbetsskiftsförteckningen görs upp planeras arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen i enlighet med detta moment. Om frånvaron blir känd efter att arbetsskiftsförteckningen har gjorts upp och delgetts arbetstagarna (§ 33), men minst 7 dagar innan veckan eller arbetsperioden börjar, ändras den planerade arbetsskiftsförteckningen i enlighet med detta moment. Om frånvaron blir känd senare betraktas den som en överraskande frånvaro (§ 53).

Om det under en vecka i full arbetstid ingår frånvaro som man vet om på förhand, planeras den ordinarie arbetstiden för veckan eller arbetsperioden enligt följande:

Frånvarodagar under veckan	Veckans/arbetsperiodens arbetstid för ifrågavarande vecka
1	30 h 36 min
2	22 h 57 min
3	15 h 18 min
4	7 h 39 min
5–7	–

I deltidsarbete under en vecka eller arbetsperiod med en på förhand känd frånvaro är arbetstiden kortare i samma proportion som deltidsarbetets ordinarie arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Andra än i bestämmelsen nämnda frånvaron förkortar inte den ordinarie arbetstiden. Inte heller arbetsförhållandets början eller slut i mitten av en vecka är en sådan frånvaro som här avses. Utjämning av arbetstiden, lediga dagar som uppstår av arbetstidsersättningar, strejk och olovlig frånvaro är inte sådana frånvarodagar som här avses.

Frånvaro kan antingen vara känd på förhand eller överraskande. Om frånvaron blir känd senare än 7 dagar innan veckan eller arbetsperioden börjar, är det fråga om en överraskande frånvaro. I det fallet följs arbetsskiftsförteckningen som getts till kännedom såsom det bestäms i § 53.

Exempel 14

- Full arbetstid, 3 veckors arbetsperiod tillämpas.
- Under den andra veckan i arbetsperioden finns tre frånvarodagar. För denna vecka ska det enligt tabellen planeras in 15 h 18 min ordinarie arbetstid till arbetsperioden.

- För arbetsperioden planeras ordinarie arbetstid sammanlagt 38 h 15 min + 15 h 18 min + 38 h 15 min = 91 h 48 min.

Exempel 15

- Deltidsarbete, ordinarie arbetstid är i genomsnitt 30 h per vecka, dvs. 78,43 procent av full arbetstid. En arbetsperiod på 4 veckor tillämpas.
 - Mertids- och övertidsarbete granskas per arbetsperiod. Under den andra veckan i arbetsperioden finns fyra frånvarodagar. För den andra veckan ska det enligt tabellen i full arbetstid planeras in 7 h 39 min ordinarie arbetstid till arbetsperioden. För den deltidssarbetande anställda är den ordinarie arbetstiden för ifrågasvarande vecka 77,42 procent av 7 h 39 min = 6 h.
 - För arbetsperioden planeras ordinarie arbetstid sammanlagt 30 h + 6 h + 30 h + 30 h = 96 h.
-

§ 50 Allmän arbetstid, definition på och ersättning för mertidsarbete

mom. 1 Definition på mertidsarbete

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

Tillämpningsanvisning

För anställda med full allmän arbetstid kan mertidsarbete uppstå endast under söckenhelgsveckor och söckenhelgsperioder. För en anställd med full arbetstid kan mertidsarbete uppstå under samma vecka eller någon annan vecka under samma arbetsperiod som söckenhelgsförkortning getts. Söckenhelgsförkortning, se § 47.

I deltidssarbete utgörs mertidsarbete av arbetstiden mellan den ordinarie deltidssarbetstiden och övertidsgränsen.

Kalenderårets mertidsarbete, bilaga 4

Arbetsgivaren kan i enlighet med bilaga 4 årligen erbjuda arbetstagaren 6 timmar annat arbete utöver den ordinarie arbetstiden samt anvisa 6 timmar mertidsarbete i anknytning till kompetensutveckling. Arbetstagaren har rätt att neka till dessa mertidstimmar.

mom. 2 Ersättning för mertidsarbete

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

§ 51 Allmän arbetstid, mertids- och övertidsarbete, ingen frånvaro

mom. 1 Definition på övertidsarbete, full arbetstid, ingen frånvaro

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Om arbetstidsersättningar planeras in i arbetsskiftsförteckningen som ledig tid, planeras en underskridning av den ordinarie arbetstiden med motsvarande tid. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte på grund av detta. Om de förverkligade arbetstimmarerna på initiativ av arbetsgivaren överskrider det som planerats, flyttas kompensationsledigheten till motsvarande del för att ges senare eller ersättas i pengar enligt § 42 mom. 1. Arbetstiden som motsvarar överförd kompensationsledighet är då ordinarie arbetstid.

Övertid per dygn uppstår då ett i arbetsskiftsförteckningen inplanerat minst 8 och högst 9 timmar långt arbetsskift överskrids, trots att veckogränsen för övertidsarbete inte överskrids.

Om det finns frånvaro under veckan eller arbetsperioden bestäms gränsen för övertidsarbete per vecka enligt § 52 eller § 53.

Exempel 16

- Under veckan har det uppstått både övertid per dygn och övertid per vecka.
- Arbetsskiftsförteckningen innehåller en 30 minuters måltidsrast.

Kalender-vecka	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt
Fastställd arbetstid	8–17.30 9 h	8–15.30 7 h	8–15.45 7 h 15	8–16.30 8 h	8–15.30 7 h	–	–	38 h 15
Arbetad tid	10 h	7 h	7 h 15	8 h	7 h 30	9 h	–	48 h 45
Övertid per dygn	1 h	–	–	–	–	1 h	–	2 h
Ersättning	1x50 %					1x50 %		
Övertid per vecka	48 h 45 - 2 h- 38 h 15 = 8 h 30 min							
Ersättning	5x50 % och 3,5 x100 %							

mom. 2 Definition på övertid, deltidarbete, ingen frånvaro

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

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter eller vid användning av arbetsperiod 38 timmar 15 minuter multiplicerat med antalet veckor under arbetsperioden.

Tillämpningsanvisning

När man använder arbetsperiod finns det ingen gräns för veckoövertid i deltidarbete, utan endast den övertidsgräns för arbetsperioden som nämns i detta moment. Detta gäller också övertidsgränsen under söckenhelgsveckor eller söckenhelgsperioder.

Om arbetstidsersättningar planeras in i arbetsskiftsförteckningen som ledig tid, planeras en underskridning av den ordinarie arbetstiden med motsvarande tid. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte på grund av detta. Om antalet förverkligade arbetstimmar på initiativ av arbetsgivaren överskrider det som planerats, flyttas kompensationsledigheten till motsvarande del för att ges senare eller ersättas i pengar enligt § 42 mom. 1. Arbetstiden som motsvarar överförd kompensationsledighet är då ordinarie arbetstid.

Exempel 17

- Deltidsarbete, den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 30 h per vecka, 4 veckors arbetsperiod tillämpas.
- Mertids- och övertidsarbete granskas per arbetsperiod.
- För arbetsperioden planeras ordinarie arbetstid 4 x 30 h = 120 h, vilket anger mertidsgränsen.
- Övertidsgränsen är 4 x 38 h 15 h = 153 h.

mom. 3 Mertids- och övertidsarbete under vecka eller arbetsperiod med söckenhelg, ingen frånvaro

Under en vecka i **full arbetstid** då man gett i § 47 avsedd söckenhelgsförkortning är övertidsgränsen per vecka den i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckoarbetstiden (mertidsgräns) utökad med mängden söckenhelgsförkortning.

I **deltidsarbete** sänker en i § 47 avsedd söckenhelgsförkortning veckans eller arbetsperiodens ordinarie arbetstid (mertidsgräns). Övertidsgränsen sänks inte.

Tillämpningsanvisning

Arbetstiden mellan mertidsgränsen (planerad arbetstid) och övertidsgränsen är mertidsarbete.

§ 52 Allmän arbetstid, mertids- och övertidsarbete, på förhand känd frånvaro

mom. 1 Övertidsarbete, full arbetstid, på förhand känd frånvaro

Under en vecka med en på förhand känd frånvaro, i full arbetstid, anger timantalet i tabellen i § 49 mom. 3 gränsen för övertidsarbete. Om arbetsperiod används anges gränsen för övertidsarbete per vecka av den ordinarie veckoarbetstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka.

Om det i arbetsskiftsförteckningen planerats in arbetstidsersättning i ledig tid anger arbetstiden i tabellen i § 49 mom. 3 gränsen för övertidsarbete per vecka. Om arbetsperiod används är gränsen för övertidsarbete per vecka den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med den kompensationsledighet som planerats in för ifrågavarande vecka.

Exempel 18

- Full arbetstid, 3 veckors arbetsperiod tillämpas.
- Under den andra veckan i arbetsperioden infaller en på förhand känd frånvarodag. För denna vecka ska det enligt tabellen i § 49 planeras in 30 h 36 min ordinarie arbetstid till arbetsperioden.
- För arbetsperioden planeras ordinarie arbetstid sammanlagt 38 h 15 min + 30 h 36 min + 38 h 15 min = 107 h 6 min.
- Den för respektive vecka inplanerade arbetstiden anger övertidsgränsen per vecka.

Exempel 19

- Full arbetstid, ingen arbetsperiod används (veckovis uppföljning).
- Under veckan infaller en på förhand känd frånvarodag. Dessutom har 4 timmar kompensationsledighet planerats in under veckan.
- Enligt tabellen i § 49 är veckans ordinarie arbetstid och övertids-

gräns 30 h 36 min. I arbetsskiftsförteckningen planeras 26 h 36 min. arbetstid och 4 timmar kompensationsledighet in.

- Om de utförda arbetstimmarna under veckan i fråga överskrider 27 h är de 4 första timmarna ordinarie arbetstid och motsvarande mängd kompensationsledighet överförs för att ges senare. Det arbete som överskrider 30 h 36 min. ersätts som övertidsarbete per vecka, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

mom. 2 Mertids- och övertidsarbete, deltidarbete, på förhand känd frånvaro

I deltidarbete anges mertidsgränsen, under en vecka eller arbetsperiod med en på förhand känd frånvaro, av den arbetstid som uträknats för en deltidanställd enligt § 49 mom. 3. Övertidsgränsen är timantalet för full arbetstid i enlighet med § 49 mom. 3.

Om kompensationsledighet planerats in i arbetsskiftsförteckningen ändras inte mertids- och övertidsgränserna.

Exempel 20

- Deltidsarbete, den ordinarie arbetstiden är 30 h per vecka, dvs. 78,43 procent av full arbetstid
- Ingen arbetsperiod används. Mertids- och övertidsarbete granskas per vecka.
- Under veckan infaller en på förhand känd frånvarodag.
- Enligt tabellen i § 49 är veckans ordinarie arbetstid och övertidsgräns i full arbetstid 30 h 36 min. Den ordinarie veckoarbetstiden för den deltidanställda är 78,43 procent av 30 h 36 min = 24 h, vilket anger mertidsgränsen.
- Övertidsgränsen är den samma som vid full arbetstid, dvs. 30 h 36 min.
- Om de utförda arbetstimmarna under veckan överskrider 24 h är det fråga om mertidsarbete upp till övertidsgränsen 30 h 36 min, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

mom. 3 Mertids- och övertidsarbete under vecka eller arbetsperiod med söckenhelg, på förhand känd frånvaro

I full arbetstid under en vecka eller arbetsperiod med söckenhelg och en på förhand känd frånvaro är övertidsgränsen per vecka i enlighet med 1 momentet. Mertidsgränsen är övertidsgränsen per vecka minskad med den mängd söckenhelgsförkortning som planerats in under veckan.

I deltidarbete under en vecka eller arbetsperiod med söckenhelg och en på förhand känd frånvaro är övertidsgränsen timantalet för full arbetstid enligt § 49 mom. 3. Mertidsgränsen är det timantal som räknats ut enligt § 49 mom. 3 utgående från deltidsprocenten och minskats med söckenhelgsförkortningen.

Om det i arbetsskiftsförteckningen för en vecka med söckenhelg planerats in arbetstidsersättning i ledig tid och det finns en på förhand känd frånvaro är övertidsgränsen per vecka **i full arbetstid** det timantal som anges i tabellen i § 49 mom. 3. Om arbetsperiod används är gränsen för övertidsarbete per vecka den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med den kompensationsledighet och den mängd söckenhelgsförkortning som planerats in för veckan i fråga.

Om det i arbetsskiftsförteckningen för en vecka eller arbetsperiod med söckenhelg planerats in arbetstidsersättning i ledig tid och det finns en på förhand känd frånvaro är mertidsgränsen **i deltidarbete** den i arbetsskiftsförteckningen angivna arbetstiden utökad med den planerade mängden ersättning i ledig tid. Övertidsgränsen sänks inte.

Exempel 21

- Full arbetstid, ingen arbetsperiod används (veckovis uppföljning).
- Under veckan infaller en söckenhelg och en på förhand känd frånvarodag.
- Enligt tabellen i § 49 är veckans ordinarie arbetstid och övertidsgräns 31 h. Söckenhelgsförkortningen är 7 h 40 min. Den ordinarie arbetstiden är 30 h 36 min - 7 h 40 min = 22 h 56 min, vilket anger mertidsgränsen.
- Övertidsgränsen är 30 h 36 min.
- Om de utförda arbetstimmarna under veckan överskrider 22 h 56 min. är det fråga om mertidsarbete upp till övertidsgränsen 30 h 36 min, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

Exempel 22

- Deltidsarbete, den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 30 h per vecka, dvs. 78,43 procent. En arbetsperiod på 4 veckor tillämpas.
 - Mertids- och övertidsarbete granskas per arbetsperiod.
 - Under den andra veckan i arbetsperioden infaller två på förhand kända frånvarodagar. Under arbetsperiodens tredje vecka infaller en söckenhelg. Söckenhelgsförkortningen är 30:5 = 6 h.
 - För den andra veckan ska det enligt tabellen i § 49 i full arbetstid planeras in 22 h 57 min ordinarie arbetstid till arbetsperioden. För den deltidssamarbetande anställda är den ordinarie arbetstiden för ifrågavarande vecka 78,43 procent av 22 timmar 57 minuter = 18 h.
 - För arbetsperioden planeras ordinarie arbetstid sammanlagt $(30 \text{ h} + 18 \text{ h} + 30 \text{ h} + 30 \text{ h}) - 6 \text{ h} = 102 \text{ h}$. Detta anger mertidsgränsen för arbetsperioden.
 - Övertidsgränsen för arbetsperioden är 38 h 15 min + 22 h 57 min + 38 h 15 min = 137 h 42 min.
 - Om de utförda arbetstimmarna under veckan överskrider 102 h är det fråga om mertidsarbete upp till övertidsgränsen 137 h 42 min, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.
-

§ 53 Allmän arbetstid, mertids- och övertidsarbete, överraskande frånvaro

mom. 1 Övertidsarbete, full arbetstid, överraskande frånvaro

Om frånvaron inte har varit känd när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp eller minst 7 dagar innan veckans eller arbetsperiodens början är det fråga om en överraskande frånvaro. I händelse av frånvaro under en vecka eller arbetsperiod följs den fastställda arbetsskiftsförteckningen så att den planerade arbetstiden som faller utanför frånvaron i respektive vecka anger övertidsgränsen för veckan i fråga vid full arbetstid.

Om arbetstidsersättning i form av ledig tid planerats in i arbetsskiftsförteckningen är övertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför frånvaron utökad med den mängd kompensationsledighet som planerats in utanför frånvaron.

Exempel 23

- Full arbetstid, ingen arbetsperiod används (veckovis uppföljning).
- Under veckan uppstår överraskande frånvaro för två dagar.
- Den för veckan planerade ordinarie arbetstiden är 38 h 15 min. För frånvarodagarna är den planerade ordinarie arbetstiden sammanlagt 16 h.
- Övertidsgränsen för veckan i fråga är arbetstiden som planerats in utanför frånvaron (38 h 15 min - 16 h = 22 h 15 min) Om arbetstiden under veckan överskrider 22 h 15 min uppstår övertidsarbete per vecka till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

Exempel 24

- Full arbetstid, ingen arbetsperiod används (veckovis uppföljning).
- Under veckan infaller en på förhand känd frånvarodag. 30 h 36 min. timmar ordinarie arbetstid har planerats in för veckan.
- Under veckan uppstår dessutom överraskande frånvaro för två dagar. Frånvarotiden omfattar 15 h inplanerad arbetstid.
- Övertidsgränsen är den arbetstid som planerats in utanför frånvaron 30 h 36 min – 15 h = 15 h 36 min.

mom. 2 Mertids- och övertidsarbete, deltidarbete, överraskande frånvaro

Under en vecka eller arbetsperiod med överraskande frånvaro anges mertidsgränsen i deltidarbete av den arbetstid som planerats in utanför frånvaron. Övertidsgränsen är den samma som övertidsgränsen för en full vecka eller arbetsperiod vid full arbetstid minskad med de arbetstimmar som planerats in för frånvarotiden.

Om arbetstidsersättning i form av ledig tid planerats in i arbetsskiftsförteckningen är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför frånvaron utökad med mängden kompensationsledighet.

Exempel 25

- Den ordinarie arbetstiden för en deltidsanställd är i genomsnitt 30 timmar per vecka. En arbetsperiod på 4 veckor tillämpas.
 - Mertids- och övertidsarbete granskas per arbetsperiod.
 - I arbetsskiftsförteckningen har $4 \times 30 \text{ h} = 120 \text{ h}$ ordinarie arbetstid planerats in, vilket anger mertidsgränsen. Övertidsgränsen är den samma som i full arbetstid $4 \times 38 \text{ h } 15 \text{ min.} = 153 \text{ h}$.
 - Under arbetsperioden uppstår överraskande frånvaro för två dagar. För frånvarotiden är den ordinarie arbetstiden sammanlagt 14 timmar.
 - Mertidsgränsen är den planerade arbetstid som lämnar utanför frånvaron ($120 \text{ h} - 14 \text{ h} = 106 \text{ h}$).
 - Övertidsgränsen är $153 \text{ h} - 14 \text{ h} = 139 \text{ h}$.
-

mom. 3 **Mertids- och övertidsarbete under vecka eller arbetsperiod med söckenhelg, överraskande frånvaro**

I full arbetstid under en vecka eller arbetsperiod med söckenhelg och överraskande frånvaro anges mertidsgränsen av den arbetstid som planerats in utanför frånvaron under en vecka med söckenhelgsförkortning. Övertidsgränsen per vecka fås genom att till mertidsgränsen addera mängden inplanerad söckenhelgsförkortning.

I deltidsarbete anges mertidsgränsen av den arbetstid som planerats in utanför frånvaron. Övertidsgränsen sänks i samma mån som ordinarie arbetstid finns inplanerad under frånvaron.

I full arbetstid under en vecka eller arbetsperiod med söckenhelg och överraskande frånvaro, då även arbetsersättning i form av ledig tid planerats in i arbetsskiftsförteckningen, är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför frånvaron utökad med mängden kompensationsledighet utanför frånvaron. Övertidsgränsen för en dylik vecka är den arbetstid som planerats utanför frånvaron utökad med den mängd kompensationsledighet och söckenhelgsförkortning som planerats in utanför frånvaron.

I deltidsarbete under en vecka eller arbetsperiod med söckenhelg och överraskande frånvaro, då även arbetsersättning i form av ledig tid planerats in i arbetsskiftsförteckningen, är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför frånvaron utökad med mängden kompensationsledighet utanför frånvaron. Övertidsgränsen sänks i samma mån som ordinarie arbetstid finns inplanerad under frånvaron.

Exempel 26

- Full arbetstid, 3 veckors arbetsperiod tillämpas.
- Under arbetsperiodens första vecka infaller en söckenhelg. Söckenhelgsförkortningen sänker den ordinarie arbetstiden för arbetsperioden med 7 h 40 min. För arbetsperioden planeras ordinarie arbetstid 114 h 45 min - 7 h 40 min = 107 h 5 min.
- Mertidsarbete kan uppstå under en vecka eller veckor med söckenhelgsförkortning.
- Söckenhelgsförkortningen hade planerats att ges i sin helhet under olika dagar i arbetsperiodens tredje vecka. Mertidsarbete kan uppstå endast under arbetsperiodens tredje vecka och endast i samma mån som söckenhelgsförkortningen.
- Under arbetsperiodens tredje vecka uppstår en överraskande frånvaro för en dag. Övertidsgränsen för ifrågavarande vecka är den arbetstid som planerats utanför frånvaron utökad med mängden söckenhelgsförkortning.
- Under den tredje veckan förblir 24 h utanför frånvaron. Övertidsgränsen är därmed 24 h + 7 h 40 min = 31 h 40 min. Om de utförda arbetstimarna överskrider 24 h blir det fråga om mertidsarbete högst i den mån söckenhelgsförkortning getts, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

§ 54 Allmän arbetstid, ersättning för övertidsarbete

För övertidsarbete betalas i penningersättning

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

Alternativt ges kompensationsledighet under ordinarie arbetstid utökad på motsvarande sätt.

B2 Byråarbetstid

§ 55 Tillämpning av byråarbetstid

Byråarbetstid tillämpas huvudsakligen på anställda med förvaltnings- och kontorsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

När förutsättningarna för att tillämpa byråarbetstid prövas är det inte avgörande hur stor del av arbetet som sker i kontorsförhållanden, utan avgörande är arbetsuppgifternas karaktär och art. Byråarbetstid tillämpas förutom på egentligt kontorsarbete också på uppgifter inom administration, planering och redovisning.

§ 56 Byråarbetstid

mom. 1 Ordinarie arbetstid

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

Protokollsanteckning

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

mom. 2 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsvecka eller -period.

Under en sådan vecka eller arbetsperiod, som omfattar en i § 47 avsedd söckenhelg, förkortas den ordinarie arbetstiden enligt § 47 (gräns för mertidsarbete).

Tillämpningsanvisning

I fråga om byråarbetstid under söckenhelgsveckor, se § 47 med tillämpningsanvisningar. Söckenhelgsförkortning planeras in i arbetsskiftsförteckningen. För söckenhelg som infaller under en på förhand känd frånvaro görs ingen söckenhelgsförkortning.

Övertidsgränsen under en söckenhelgsvecka eller -period bestäms enligt § 58, § 59 eller § 60.

Exempel 27

- Byråarbetstid, full arbetstid, 1 söckenhelg
 - Söckenhelgsveckans arbetstid är 36 h 15 min i full arbetstid och 7 h 15 min. kortare per söckenhelg 36 h 15 min: 5 = 7,25 ≈ 7 h 15 min
 - Mertidsgränsen är 29 h (36 h 15 min - 7 h 15 min = 29 h)
 - Övertidsgränsen är 38 h 15 min.
-

Exempel 28

- Byråarbetstid, deltidsarbete, 1 söckenhelg
- Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden i deltid är exempelvis 18 h per vecka, är söckenhelgsförkortningen avrundat 3 h 35 min per söckenhelg ($18 \text{ h} : 5 = 3,6 \text{ h} \approx 3 \text{ h } 35 \text{ min}$).
- Mertidsgränsen är 14 h 25 min ($18 \text{ h} - 3 \text{ h } 35 \text{ min}$).
- Övertidsgränsen är samma som i full byråarbetstid, dvs. 38 h 15 min.

mom. 3 Hur frånvaro, som man vet om på förhand, inverkar på den ordinarie arbetstiden

Med frånvaro avses semester, tjänstledighet eller permittering.

Om frånvaron är känd när arbetsskiftsförteckningen görs upp planeras arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen i enlighet med detta moment. Om frånvaron blir känd efter att arbetsskiftsförteckningen har gjorts upp och delgetts arbetstagarna (§ 33), men minst 7 dagar innan veckan eller arbetsperioden börjar, ändras den planerade arbetsskiftsförteckningen i enlighet med detta moment. Om frånvaron blir känd senare betraktas den som en överraskande frånvaro (§ 60).

Om det under en vecka i full arbetstid ingår frånvaro som man vet om på förhand, planeras den ordinarie arbetstiden för veckan eller arbetsperioden enligt följande:

Frånvarodagar under veckan	Veckans /arbetsperiodens arbetstid för ifrågavarande vecka
1	29 h
2	21 h 45 min
3	14 h 30 min
4	7 h 15 min
5–7	–

I deltidsarbete är arbetstiden kortare i samma proportion som deltidsarbetets ordinarie arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Andra än i bestämmelsen nämnda frånvaron förkortar inte den ordinarie arbetstiden. Inte heller arbetsförhållandets början eller slut i mitten av en vecka är en sådan frånvaro som här avses. Utjämning av arbetstiden, lediga dagar som uppstår av arbetstidsersättningar, strejk och olovlig frånvaro är inte sådana frånvarodagar som här avses.

Frånvaro kan antingen vara känd på förhand eller överraskande. Om frånvaron blir känd senare än 7 dagar innan veckan eller arbets-

perioden börjar, är det fråga om en överraskande frånvaro. I det fallet följs arbetsskiftsförteckningen som getts till kännedom såsom det bestäms i § 60.

§ 57 Byråarbetstid, definition på och ersättning för mertidsarbete

mom. 1 Definition på mertidsarbete

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

Tillämpningsanvisning

Vid byråarbetstid kan det uppstå högst två timmar mertidsarbete per vecka i full arbetstid. I deltidarbete utgörs mertidsarbete av arbetstiden mellan den ordinarie deltidarbetsstunden och övertidsgränsen. Om man under veckan eller arbetsperioden gett i § 47 avsedd söckenhelgsförkortning, kan mertidsarbete dessutom uppstå i samma mån som söckenhelgsförkortningen.

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

Kalenderårets mertidsarbete, bilaga 4

Arbetsgivaren kan i enlighet med bilaga 4 årligen erbjuda arbetstagaren 6 timmar annat arbete utöver den ordinarie arbetstiden samt anvisa 6 timmar mertidsarbete i anknytning till kompetensutveckling. Arbetstagaren har rätt att neka till dessa mertidstimmar.

mom. 2 Ersättning för mertidsarbete

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

§ 58 Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete, ingen frånvaro

mom. 1 Definition på övertidsarbete, full arbetstid, ingen frånvaro

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Om arbetstidsersättningar planeras in i arbetsskiftsförteckningen som ledig tid, planeras en underskridning av den ordinarie arbetstiden med motsvarande tid. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte på grund av detta. Om det görs fler arbetstimmar än planerat på initiativ av arbetsgivaren, flyttas kompensationsledigheten till motsvarande del för att ges senare eller ersättas i pengar enligt § 42 mom. 1. Arbetstiden som motsvarar överförd kompensationsledighet är då ordinarie arbetstid.

Dygnsövertid uppstår då ett i arbetsskiftsförteckningen inplanerat minst 8 och högst 9 timmar långt arbetsskift överskrids, trots att veckogränserna för mertids- och övertidsarbete inte överskrids.

Om det finns frånvaro under veckan eller arbetsperioden bestäms gränserna för mertid och veckoövertid enligt § 59 eller § 60.

mom. 2 Definition på övertid, deltidarbete, ingen frånvaro

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

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

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter eller vid användning av arbetsperiod 38 timmar 15 minuter multiplicerat med antalet veckor under arbetsperioden.

Tillämpningsanvisning

Vid byråarbetstid särskiljs övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Från den arbetade tiden per vecka avdras först eventuellt övertidsarbete per dygn.

När man använder arbetsperiod finns det ingen gräns för övertidsarbete per vecka i deltidarbete, utan endast den övertidsgräns för arbetsperioden som nämns i detta moment. Detta gäller även övertidsgränsen under en arbetsperiod med söckenhelg.

Om arbetstidsersättningar planeras in i arbetsskiftsförteckningen som ledig tid, planeras en underskridning av den ordinarie arbetstiden med motsvarande tid. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte på grund av detta. Om det förverkligade antalet arbetstimmar överskrider det planerade antalet på initiativ av arbetsgivaren, flyttas kompensationsledigheten till motsvarande del för att ges senare eller ersättas i pengar enligt § 42 mom. 1. Arbetstiden som motsvarar överförd kompensationsledighet är då ordinarie arbetstid.

Övertidsarbete per dygn uppstår då ett i arbetsskiftsförteckningen inplanerat minst 8 och högst 9 timmar långt arbetsskift överskrids, fastän mertids- och övertidsarbetstidsgränserna för veckan eller arbetsperioden inte överskrids.

Om det finns frånvaro under veckan eller arbetsperioden bestäms gränserna för mertid och övertid enligt § 59 eller § 60.

mom. 3 Mertids- och övertidsarbete under vecka eller arbetsperiod med söckenhelg, ingen frånvaro

Under en vecka i **full arbetstid** då man gett i § 47 avsedd söckenhelgsförkortning är övertidsgränsen per vecka den i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckoarbetstiden (mertidsgräns) utökad med 2 timmar och tiden för den givna söckenhelgsförkortningen.

Under en vecka med i § 47 avsedd söckenhelg är mertidsgränsen i **deltidsarbete** den i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckoarbetstiden. Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter. Om man använder arbetsperiod granskas mertids- och övertidsarbete per arbetsperiod. Gränsen för mertidsarbete är den arbetstid för perioden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Övertidsgränsen är den samma som för en full arbetsperiod i full arbetstid.

§ 59 Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete, på förhand känd frånvaro

mom. 1 Mertids- och övertidsarbete, full arbetstid, på förhand känd frånvaro

Under en vecka i full arbetstid med en på förhand känd frånvaro anger timantalet i tabellen i § 56 mom. 3 gränsen för mertidsarbete. Övertidsgränsen per vecka är gränsen för mertidsarbete utökad med 24 minuter per arbetsdag. Om arbetsperiod används anges gränsen för mertidsarbete av den ordinarie veckoarbetstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka. Övertidsgränsen per vecka är gränsen för mertidsarbete utökad med 24 minuter per arbetsdag.

Om det i arbetsskiftsförteckningen planerats in arbetstidsersättning i ledig tid anger arbetstiden i tabellen i § 56 mom. 3 gränsen för mertidsarbete. Övertidsgränsen per vecka är gränsen för mertidsarbete utökad med 24 minuter per arbetsdag. Om arbetsperiod används är gränsen för mertidsarbete den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med den kompensationsledighet som planerats in för ifrågavarande vecka. Övertidsgränsen per vecka är gränsen för mertidsarbete utökad med 24 minuter per arbetsdag.

Tillämpningsanvisning

24 minuters ökning görs bara för arbetsdagar som innehåller ordinarie arbetstid. När gränsen för övertid räknas ut jämföras även söckenhelg, kompensationsledighet och utjämning av arbetstiden med arbetsdagar oberoende av om de innehåller ordinarie arbetstid.

Exempel 29

- Full arbetstid, ingen arbetsperiod används (veckovis uppföljning).
- Under veckan infaller en på förhand känd frånvarodag och fyra arbetsdagar.
- Enligt tabellen i § 56 mom. 3 är veckans ordinarie arbetstid 29 h. Detta anger gränsen för mertidsarbete.
- För varje arbetsdag i veckan (4 st.) beaktas 24 minuter, dvs. $4 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 36 \text{ min}$, i beräkningen av gränsen för övertidsarbete.
- Gränsen för övertidsarbete är $29 \text{ h} + 1 \text{ h } 36 \text{ min} = 30 \text{ h } 36 \text{ min}$.
- Om de utförda arbetstimarna under veckan överskrider 30 h 36 min är det fråga om övertidsarbete per vecka, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

mom. 2 Mertids- och övertidsarbete, deltidarbete, på förhand känd frånvaro

I deltidarbete, under en vecka med en på förhand känd frånvaro, anges gränsen för mertidsarbete av den deltidarbetande arbetstagarens arbetstid som räknats ut enligt tabellen i § 56 mom. 3. Gränsen för övertidsarbete är timantalet i full arbetstid enligt § 56 mom. 3 utökat med 24 minuter per arbetsdag.

Om **arbetsperiod** används i deltidarbete och en på förhand känd frånvaro infaller under arbetsperioden:

- **gränsen för mertidsarbete** under arbetsperioden räknas ut på följande sätt:
 - för veckan som innehåller frånvaro räknas den deltidarbetande arbetstagarens veckoarbetstid ut enligt tabellen i § 56 mom. 3
 - och den planerade ordinarie arbetstiden för de andra veckorna läggs till.
- **gränsen för övertidsarbete** under arbetsperioden räknas ut på följande sätt:

- arbetstid enligt full arbetstid utgående från tabellen i § 56 mom. 3 för veckan som innehåller frånvaro
- utökat med 24 minuter för varje arbetsdag i veckan med frånvaro
- utökat med 38 timmar 15 minuter för varje vecka i perioden som inte innehåller frånvaro

Om arbetstidsersättning i form av ledig tid finns inplanerat i arbets-
skiftsförteckningen ändras inte gränserna för mertids- och övertids-
arbete.

Exempel 30

- Deltidsarbete, ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 30 h per vecka, 4 veckors arbetsperiod tillämpas. Deltidsprocenten är 82,76 procent.
 - Mertids och övertidsarbete granskas per arbetsperiod.
 - Under arbetsperiodens andra vecka infaller en på förhand känd frånvarodag och 4 arbetsdagar.
 - Enligt tabellen i § 56 är den ordinarie arbetstiden i full arbetstid 29 h under den andra veckan. För den deltidssarbetande arbets-
tagaren är den ordinarie arbetstiden för ifrågavarande vecka 82,76 procent av 29 timmar = 24 h.
 - Gränsen för mertidsarbete är den planerade arbetstiden för arbetsperioden, dvs. 30 h + 24 h + 30 h + 30 h = 114 h
 - För varje arbetsdag (4 st.) under den andra veckan i arbets-
perioden beaktas 24 minuter när gränsen för övertidsarbete beräknas, dvs $4 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 36 \text{ min}$
 - Övertidsgränsen är $29 \text{ h} + 1 \text{ h } 36 \text{ min} + 3 \times 38 \text{ h } 15 \text{ min} = 145 \text{ h } 21 \text{ min}$.
-

mom. 3 Mertids- och övertidsarbete under söckenhelgsvecka eller -period, på förhand känd frånvaro

I full arbetstid under en vecka då i § 47 avsedd söckenhelgsförkortning getts och en på förhand känd frånvaro infaller är mertidsgränsen det i arbetsskiftsförteckningen antecknade timantalet. Gränsen för övertidsarbete per vecka under en sådan vecka är den i arbets-
skiftsförteckningen angivna arbetstiden utökad med 24 minuter per arbetsdag samt utökad med den givna söckenhelgsförkortningen.

I deltidssarbete under en vecka med söckenhelg och en på förhand känd frånvaro är gränsen för mertidsarbete, uträknad enligt tabellen i § 56 mom. 3, den deltidssarbetande arbetstagarens arbetstid minskad med söckenhelgsförkortningen. Gränsen för övertidsarbete per vecka är timantalet i full arbetstid enligt § 56 mom. 3 utökat med 24 minuter per arbetsdag.

Om **arbetsperiod** används i deltidssarbete är periodens **mertidsgräns** den i arbetsskiftsförteckningen angivna arbetstiden för arbetsperioden.

Övertidsgränsen under arbetsperioden räknas under en period med söckenhelg ut på följande sätt:

- arbetstid enligt full arbetstid, utgående från tabellen i § 56, för veckan som innehåller frånvaro
- utökad med 24 minuter för varje arbetsdag i veckan med frånvaro
- utökad med 38 timmar 15 minuter för varje vecka i perioden som inte innehåller frånvaro

§ 60 Byråarbetstid, mertids- och övertidsarbete, överraskande frånvaro

mom. 1 Mertids- och övertidsarbete, full arbetstid, överraskande avbrott

Om frånvaron inte har varit känd när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp eller minst 7 dagar innan veckans eller arbetsperiodens början är det fråga om en överraskande frånvaro. I händelse av frånvaro under en vecka eller arbetsperiod följs arbetsskiftsförteckningen så, att den planerade arbetstiden som faller utanför frånvaron i respektive vecka anger mertidsgränsen. Övertidsgränsen per vecka är mertidsgränsen utökad med 24 minuter per arbetsdag.

Om arbetstidsersättning i form av ledig tid planerats in i arbetsskiftsförteckningen är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför frånvaro utökad med mängden kompensationsledighet. Övertidsgränsen per vecka är mertidsgränsen utökad med 24 minuter per arbetsdag.

Tillämpningsanvisning

24 minuters ökning görs bara för arbetsdagar som innehåller ordinarie arbetstid. När gränsen för övertid räknas ut jämföras även söckenhelg, kompensationsledighet och utjämning av arbetstiden med arbetsdagar, oberoende av om de innehåller ordinarie arbetstid.

Exempel 31

- Full arbetstid, ingen arbetsperiod används (veckovis uppföljning).
- Under veckan uppstår överraskande frånvaro för två dagar och utanför frånvaron lämnar tre (3) arbetsdagar.
- Den för veckan planerade ordinarie arbetstiden är 36 h 15 min. För frånvarodagarna är den planerade ordinarie arbetstiden sammanlagt 16 h.
- Mertidsgränsen är den arbetstid som lämnar utanför frånvaron (36 h 15 min - 16 h = 20 h 15 min).
- För varje arbetsdag i veckan (3 st.) beaktas 24 minuter, dvs. $3 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 12 \text{ min}$, i beräkningen av övertidsgränsen.
- Övertidsgränsen för veckan blir $20 \text{ h } 15 \text{ min} + 1 \text{ h } 12 \text{ min} = 21 \text{ h } 27 \text{ min}$.
- Om man utför mera arbete än 20 h 15 min. under veckan ersätts det som mertidsarbete upp till övertidsgränsen 21 h 27 min, till den del det inte är fråga om övertidsarbete per dygn.

mom. 2 Mertids- och övertidsarbete, deltidarbete, överraskande frånvaro

Under en vecka med överraskande frånvaro anger den arbetstid som planerats in utanför frånvaron mertidsgränsen i deltidarbete. Övertidsgränsen är den samma som i full arbetstid minskad med de arbetstimmar som planerats in under frånvaron samt 24 minuter för varje frånvarodag i veckan.

Om arbetstidsersättning i form av ledig tid planerats in i arbetsskiftsförteckningen är mertidsgränsen den arbetstid som planerats in utanför frånvaro utökad med mängden kompensationsledighet. Övertidsgränsen ändrar inte på grund av kompensationsledighet.

Exempel 32

- Deltidsarbete, den ordinarie arbetstiden är 30 h per vecka Ingen arbetsperiod används.
 - Mertids och övertidsarbete granskas per vecka.
 - 30 h ordinarie arbetstid har planerats in i arbetsskiftsförteckningen för veckan. Övertidsgränsen är den samma som i full arbetstid 38 h 15 min.
 - Under veckan uppstår en överraskande frånvaro för en dag. För frånvarodagen har 6 timmar ordinarie arbetstid planerats in. Utanför frånvaron lämnar fyra (4) arbetsdagar.
 - Mertidsgränsen är den planerade arbetstid som lämnar utanför frånvaron (30 h - 6 h = 24 h).
 - För veckans frånvarodag (1 st.) minskas 24 minuter när övertidsgränsen beräknas.
 - Övertidsgränsen är 38 h 15 min – 6 h – 24 min = 31 h 51 min.
-

mom. 3 Mertids- och övertidsarbete under vecka eller arbetsperiod med söckenhelg, överraskande frånvaro

I full arbetstid under en vecka med i § 47 avsedd söckenhelgsförkortning och överraskande frånvaro anges mertidsgränsen av den arbetstid som planerats in utanför frånvaron. Övertidsgränsen per vecka sänks med de timmar som planerats in för frånvarotiden och 24 minuter per överraskande frånvarodag.

Under en vecka med söckenhelg och överraskande frånvaro anger den arbetstid som planerats in utanför frånvaron mertidsgränsen i **deltidsarbete**. Övertidsgränsen per vecka sänks med de arbetstimmar som planerats in för frånvarotiden och 24 minuter per överraskande frånvarodag.

Om **arbetsperiod** används i deltidarbete är **mertidsgränsen** för perioden den arbetstid som planerats in utanför frånvaron. **Övertidsgränsen** är den samma som i en full arbetsperiod i full arbetstid, som sänks med de timmar som planerats in för frånvarotiden och 24 minuter per överraskande frånvarodag.

§ 61 Byråarbetstid, ersättning för övertidsarbete

För övertidsarbete betalas i penningersättning

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

Alternativt ges kompensationsledighet under ordinarie arbetstid utökad på motsvarande sätt.

B3 Periodarbetstid

§ 62 Tillämpning av periodarbetstid

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

Föravtal om användning av periodarbetstid kan göras på lokal nivå även för andra än ovan nämnda branscher eller branscher som avses i 7 § i arbetstidslagen. Föravtalet görs i enlighet med § 126. Ikraftträdande av avtalet förutsätter att det fastställs på förbunds nivå.

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 63 Periodarbete, full arbetsperiod, full arbetstid

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

I periodarbete bestäms ingen arbetstid per vecka eller per dygn, men när arbetstiden planeras ska man beakta arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila (ATL 25 §) och detta kollektivavtals bestämmelser om ledighet per vecka och ledighetens inverkan på planeringen av arbetsskift (§ 30).

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

mom. 2 Ordinarie arbetstid under period med söckenhelg

Exempel 33

- Periodarbetstid, full arbetstid, 3 veckors arbetsperiod, 4 söckenhelger
- Under en 3 veckors arbetsperiod ($3 \times 38 \text{ h } 15 \text{ min} = 114 \text{ h } 45 \text{ min}$) som innehåller 4 söckenhelger som förkortar arbetstiden (julafton, juldagen, annandag jul och nyårsdagen), förkortas den fulla ordinarie arbetstiden med $30 \text{ h } 40 \text{ min}$ ($4 \times 7 \text{ h } 40 \text{ min} = 30 \text{ h } 40 \text{ min}$).
- Mertidsgränsen är $84 \text{ h } 5 \text{ min}$ ($114 \text{ h } 45 \text{ min} - 30 \text{ h } 40 \text{ min}$)
- Om det utfördes över $84 \text{ h } 5 \text{ min}$ arbete under perioden skulle det vara mertidsarbete upp till övertidsgränsen $114 \text{ h } 45 \text{ min}$ och därefter övertidsarbete.

Exempel 34

- Periodarbetstid, deltidarbete, 3 veckors arbetsperiod, 4 söckenhelger
- Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden i deltidarbete är exempelvis 19 h per vecka (full arbetstid $38 \text{ h } 15 \text{ min}$), är söckenhelgsförkortningen avrundat $3 \text{ h } 50 \text{ min}$ per söckenhelg ($19 \text{ h} : 5 = 3,8 \text{ h} \approx 3 \text{ h } 50 \text{ min}$).
- Under en 3 veckors arbetsperiod ($3 \times 19 \text{ h} = 57 \text{ h}$) som innehåller 4 söckenhelger som förkortar arbetstiden (julafton, juldagen, annandag jul och nyårsdagen) förkortas den ordinarie arbetstiden i deltidarbete med $15 \text{ h } 10 \text{ min}$ ($4 \times 3 \text{ h } 50 \text{ min}$).
- Mertidsgränsen är $41 \text{ h } 50 \text{ min}$.
- Om det utfördes över $41 \text{ h } 50 \text{ min}$ arbete under perioden skulle det vara mertidsarbete upp till övertidsgränsen $114 \text{ h } 45 \text{ min}$ och därefter övertidsarbete.
- Gränsen för övertid är samma som full periodarbetstid.

§ 64 Periodarbetstid, avbruten period

mom. 1 Periodarbetstid, avbruten arbetsperiod

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

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

Om man redan när arbetsskiftsförteckningen görs upp vet om ett avbrott som avses i detta moment, planeras arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen enligt § 65 i detta kollektivavtal (planeringsgräns, meridsgräns).

Om avbrottet framgår efter att arbetsskiftsförteckningen har gjorts upp och delgetts arbetstagarna (§ 33) men minst 5 dagar innan arbetsperioden börjar, ändras den planerade arbetsskiftsförteckningen i överensstämmelse med § 65. Om avbrottet framgår senare betraktas det som ett överraskande avbrott.

Tillämpningsanvisning

Avbrott är antingen avbrott man vet om på förhand och då iakttas § 65, eller överraskande avbrott och då iakttas § 67 i detta kollektivavtal.

Om avbrottet framgår senare än 5 dagar innan arbetsperioden börjar betraktas det som ett överraskande avbrott. I så fall följs den arbetsskiftsförteckning som delgetts arbetstagarna med iakttagande av § 67 och 68.

Utjämningsdagar räknas inte till de avbrottsdagar som avses här.

§ 65 Periodarbetstid, avbrott som man vet om på förhand

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

Om det under en av arbetsveckorna i arbetsperioden ingår ett avbrott som man vet om på förhand, enligt definitionen i § 64, planeras arbetstiden för den veckan i arbetsperioden på följande sätt:

Keskeytyspäiviä viikossa	Jaksolle työaikaa ko. viikolta
1	32 h
2	24 h
3	16 h
4	8 h
5–7	–

Exempel 35

- För en arbetstagare fastställs två semesterdagar under en av veckorna i en treveckorsperiod. För den veckan antecknas 24 h som arbetstid.
- För de två andra veckorna är arbetstiden 76 h 30 min (2 x 38 h 15 min = 76 h 30 min).

- Arbetstiden under hela perioden är alltså 100 h 30 min (76 h 30 min + 24 h = 100 h 30 min), vilket samtidigt är övertidsgränsen under perioden.

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

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

Exempel 36

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

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

Om det i en avbruten arbetsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 47 ovan, görs en söckenhelgsförkortning i den arbetstid som anges i § 65 mom. 1 i detta kapitel, förutsatt att söckenhelgen inte infaller under avbrottet. Deltidarbetsperioden minskas på motsvarande sätt under samma förutsättningar.

Arbetstidsersättningar, se § 34.

§ 67 Periodarbetstid, överraskande avbrott

mom. 1 Periodarbetstid, övertidsgräns

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

Exempel 37

- I deltidarbete som utförs i fyraveckorsperioder är övertidsgränsen 153 timmar (4 x 38 h 15 min = 153 h) också under en period med överraskande avbrott.
- Tiden mellan den arbetstid som planerats i arbetsskiftsförteckningen och övertidsgränsen utgör mertidsarbete.

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

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

Exempel 38

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

§ 68 Periodarbetstid, överraskande avbrott under söckenhelgsperiod

mom. 1 Periodarbetstid, mertidsgräns och övertidsarbete vid full arbetstid

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Exempel 39 a

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

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

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

§ 69 Periodarbetstid, mertidsersättning

mom. 1 Periodarbetstid, definition av mertidsarbete

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

Kalenderårets mertidsarbete, bilaga 4

Arbetsgivaren kan i enlighet med bilaga 4 årligen erbjuda arbetstagaren 6 timmar annat arbete utöver den ordinarie arbetstiden samt anvisa 6 timmar mertidsarbete i anknytning till kompetensutveckling. Arbetstagaren har rätt att neka till dessa mertidstimmar

mom. 2 Periodarbetstid, mertidsersättningens storlek

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

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 70 Periodarbetstid, övertidsersättning

mom. 1 Periodarbetstid, definition av övertidsarbete

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Periodarbetstid, övertidsersättningens storlek

Som övertidsersättning betalas

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

Alternativt ges ledighet under ordinarie arbetstid utökad på motsvarande sätt.

§ 71 Periodarbetstid, kort anställning

mom. 1 Periodarbetstid, övertidsgräns vid kort anställning

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

Tillämpningsanvisning

Vid korta anställningar som varar en hel arbetsperiod iakttas bestämmelserna om periodarbete i § 63–70 ovan.

mom. 2 Periodarbetstid, kort anställning, tabell för övertidsgränser

Övertidsarbete är arbetstid som överskrider följande övertidsgränser per kalendervecka:

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

mom. 3 Periodarbetstid, övertidsersättning vid kort anställning

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

Exempel 39 b

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

Kapitel 4

Semester

A Allmänna bestämmelser

§ 72 Semesterkapitlets tillämpningsområde och rätt till semester

mom. 1 Rätt till semester

Arbetstagare har rätt till semester enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Tillämpning av semesterlagen

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare som omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) mitt under kvalifikationsåret omedelbart (utan en enda kalenderdags avbrott) övergår till att bli arbetstagare med

månadslön, har arbetstagaren rätt till semester eller semesterersättning enligt detta kapitel också för den del av kvalifikationsåret som inföll före övergången. På motsvarande sätt gäller att om en arbetstagare omedelbart övergår till att omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade, bestäms semestern och semesterersättningen enligt arbetskollektivavtalet för timavlönade. Från semestern avdras den semester för kvalifikationsåret som eventuellt tagits ut före övergången. Semesterersättning enligt avtalet för timavlönade (TIM-AKA) innehåller också semesterpenning. Se § 86 mom. 4.

mom. 4 Överföring av semesterförmåner till följande anställning

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

Tillämpningsanvisning

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

Om man kommit överens om överföring av den semesterersättning som avses i § 84 mom. 3, betalas den överförda semesterersättningen till samma belopp som den hade betalats på basis av den anställning som den överförs från. Semesterpenning kan inte överföras, utan eventuell semesterpenning betalas vid varje anställningsupphörande.

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

mom. 5 Semester för arbetstagare som arbetar som lärare

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 73 Grundläggande semesterbegrepp

Kvalifikationsår är den period som börjar 1.4 och slutar 31.3.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret tar slut.

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

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

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad som enligt § 74 i detta kapitel berättigar till semester.

Semesterdagar är sådana semesterdagar som intjänats enligt § 76 i detta kapitel och som åtgår enligt § 77.

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

§ 74 Full kvalifikationsmånad

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

Tillämpningsanvisning

Även tid som likställs med arbetad tid enligt § 75 räknas med vid uppskattningen av den kontinuerliga anställningens längd. Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses omfatta det antal arbetstimmar som den skulle ha omfattat om arbetstagaren hade arbetat den dagen.

Exempel 40

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

§ 75 Tid som likställs med arbetad tid *) bilaga till underteckningsprotokollet

När man räknar ut antalet kalendermånader som berättigar till semester enligt § 74 ovan, likställs med arbetad tid den tid då arbetstagaren varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1) semester eller ledighet enligt § 85 mom. 1 i detta kollektivavtal eller 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) sjukfrånvaro under vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

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

- 3) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022 enligt 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).
- 4) permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5) sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6) tjänstledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7) deltagande i sådan teoretisk utbildning som överensstämmer med 70 § i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) annan tillåten frånvaro under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret arbetat hos medlemsorganisationen minst 22 arbetsdagar.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

B Semesterns längd

§ 76 Bestämning av semesterns längd *) bilaga till underteckningsprotokollet

- mom. 1** Semesterns längd bestäms utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader enligt § 74, den till erfarenhetstillägg berättigande anställningstiden som inverkar på semestern samt anställningens längd.

Tillämpningsanvisning

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

- mom. 2** **Hur semestertabellerna används PUNKT 2 och tillämpningsanvisningen slopas 1.4.2023**

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

- 1) rad **A** i semestertabellen om semestern i sin helhet tas ut som ledighet och arbetstagaren har arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9)
- 2) rad **B** i tabellerna om semestern eller en del av den tas ut som semesterersättning eller om arbetstagaren inte arbetar alls eller arbetar mindre än 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9). Tillämpas inte 1.4.2023.

Tillämpningsanvisning Tillämpas inte 1.4.2023

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

Exempel 41 Tillämpas inte 1.4.2023

Användning av tabellerna 1, 2 eller 3, rad B

- En arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom 4.5–30.9.
 - Semestern bestäms enligt rad B, eftersom arbetstagaren inte har arbetat minst 6 arbetsdagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9).
-

Exempel 42 Tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023

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

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

mom. 3 Semestertabeller

Tabell 1, tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023												
Fulla kvalifikations- månader →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rad A → Semesterdagar (arbetsdagar)	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Rad B → Semesterdagar (arbetsdagar)	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

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

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

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

Se exemplen 43–45.

Tabell 2, tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023												
Fulla kvalifikations- månader →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rad A → Semesterdagar (arbetsdagar)	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Rad B → Semesterdagar (arbetsdagar)	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
10 års anställning Fulla kvalifikations- månader →												12
Semesterdagar (arbetsdagar) →												30

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

I denna oavbrutna anställning på ett år beaktas inte tid då arbetstagaren utfört aktiv tjänst enligt värnpliktslagen (1438/2007), frivillig militärtjänst enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänst enligt civiltjänstlagen (1446/2007).

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

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

Se exemplen 46–47.

Tabell 3, tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023												
Fulla kvalifikations- månader →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rad A → Semesterdagar (arbetsdagar)	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23
Rad B → Semesterdagar (arbetsdagar)	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

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

Tillämpningsanvisning

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

Se exemplen 45–48.

mom. 4 SLOPAD

mom. 5 Semesterns minimilängd i situationer med arbetsoförmåga

En arbetstagare har rätt till 20 semesterdagar om den av arbetstagaren intjänade semestern för ett fullt kvalifikationsår understiger 20 semesterdagar på grund av frånvaro som beror på medicinsk rehabilitering eller arbetsoförmåga på grund av sjukdom, skada eller olycksfall.

Tillämpningsanvisning

Med medicinsk rehabilitering avses av läkare ordinerad medicinsk rehabilitering som ges för att upprätthålla eller återställa arbetsförmåga på grund av yrkessjukdom eller olycksfall.

Bestämmelsen gäller endast frånvaro på grund av medicinsk rehabilitering eller arbetsoförmåga. Arbetstagarens semester kan understiga 20 dagar på grund av andra frånvaron.

Bestämmelsens tillämpning granskas för hela semesterkvalifikationsåret. Om anställningsförhållandet inte varar hela semesterkvalifikationsåret har arbetstagaren rätt till den del av de 20 semesterdagarna som motsvarar tiden för frånvaro på grund av arbetsoförmåga eller rehabilitering.

mom. 6 Oavbruten frånvaro i situationer med arbetsoförmåga

Rätten till semester enligt mom. 5 gäller inte efter att frånvaron fortsatt oavbruten i 12 månader. En sammanhängande frånvaro avbryts av sådana arbetsperioder som berättigar till en full semesterkvalifikationsmånad, dock inte av arbete under partiell sjukfrånvaro. Semester, familjeledigheter eller andra avbrott i arbetet avbryter inte heller en sammanhängande period.

Tillämpningsanvisning

Med partiell sjukfrånvaro avses deltidsarbete i enlighet med 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen.

Exempel på hur semestertabellerna används

Exempel 43

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

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

Exempel 44 Tillämpas inte 1.4.2023

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

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

Exempel 45

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

- En arbetstagares anställning börjar 1.11.2012 och fortgår
- Arbetstagaren har över 15 år av tidigare anställningstid som berättigande till erfarenhetstillägg.

- För kvalifikationsåret 2012–2013 tjänar arbetstagaren för fem fulla kvalifikationsmånader in 9 semesterdagar enligt tabell 3 rad A.
- Tabell 3 används eftersom arbetstagaren vid kvalifikationsårets slut inte har varit anställd utan avbrott i sex månaders tid hos sin nuvarande arbetsgivare.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och semestern tas ut som ledighet.
- Om anställningen fortsätter utan avbrott tjänar arbetstagaren in semester enligt tabell 1 under kvalifikationsåret 2013–2014 och de följande åren.

Exempel 46 Tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023

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

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

Exempel 47 Tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023

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

- Anställningen pågår 1.7.2010–31.3.2013 och arbetstagaren har 2 år av anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg.
- Anställningen sträcker sig över tre kvalifikationsår: 2010–2011, 2011–2012 och 2012–2013.
- För kvalifikationsåret 2010–2011 tjänar arbetstagaren för 9 fulla kvalifikationsmånader in 17 semesterdagar enligt tabell 3 rad A.
- Tabell 3 används eftersom arbetstagaren vid kvalifikationsårets slut (31.3.2011) inte hade ett helt års oavbruten anställning.

- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och semestern tas ut som ledighet.
- För kvalifikationsåret 2011–2012 tjänar arbetstagaren för 12 fulla kvalifikationsmånader in 28 semesterdagar enligt tabell 2 rad A.
- Tabell 2 används eftersom anställningen under detta kvalifikationsår har varat ett år.
- Rad A används eftersom anställningen fortsätter och hela semestern tas ut som ledighet.
- För kvalifikationsåret 2012–2013 tjänar arbetstagaren in semester för 12 fulla kvalifikationsmånader.
- Intjänad semester betalas helt och hållet som semesterersättning enligt tabell 2 rad B (25 ersättningsdagar).
- Om en del av semestern betalas som semesterersättning bestäms antalet dagar som ska ersättas enligt rad B.

Exempel 48 Tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023

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

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

C Hur semesterdagar åtgår

§ 77 Hur semesterdagar åtgår

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Exempel 49

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

mom. 2 Arbetstidsarrangemang som avviker från det vanliga

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

- 1) Under fulla kalenderveckor utan söckenhelg åtgår 5 semesterdagar.
- 2) Under ofullständiga kalenderveckor åtgår semesterdagar för varje vardag som ingår i semestertiden, med undantag av lördag och

söckenhelger. Om en lördag, söndag eller söckenhelg som ingår i semestertiden hade varit arbetsdag, åtgår semester också för den dagen. Under en ofullständig kalendervecka kan dock högst 4 semesterdagar åtgå.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

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

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

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

Exempel 50

- En deltidspensionerad arbetstagare har rätt till 38 dagars semester.
- Arbetstagaren har en arbetstid på 19 timmar i veckan, och arbetar varje vecka tre (3) arbetsdagar av fem (5).
- Uträkning $3 : 5 \times 38 = 22,8$ dvs. 23 dagar

- Eftersom semestern ska innehålla arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som när man arbetar ($38 - 23 = 15$), ska 23 semesterdagar förläggas till arbetsdagar och 15 semesterdagar till dagar som även utan semester skulle vara lediga.

mom. 3 Söckenhelger

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

mom. 4 Avrundning av semesterdagar

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

D Tidpunkten för och uppdelning av semester

§ 78 Tidpunkten för semestern *) bilaga till underteckningsprotokollet

mom. 1 Bestämning av semestertidpunkten

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Semester i säsongbetonat arbete

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

mom. 3 Sammanhängande semester

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

mom. 4 Överenskommelse om uppdelning av semester

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under pågående anställning komma överens om

- 1) att den del av semester som överskrider 10 semesterdagar tas ut i en eller flera delar
- 2) att semester förläggs till en period som börjar vid ingången av det kalenderår (1.1) under vilket semesterperioden (2.5–30.9) infaller och upphör före semesterperiodens början (30.4) följande år
- 3) att den del av semester som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år efter semesterperiodens slut (30.9)
- 4) att den semester som tjänats in fram till anställningens upphörande kan tas ut under anställningen om anställningen upphör innan semesterperioden börjar
- 5) att av en semester på mer än 20 semesterdagar högst 5 dagar av den överskridande delen på initiativ av arbetstagaren kan tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet ska ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen upphör innan den del av semester som avtalats enligt punkt 3 ovan tagits ut, betalas semesterersättning för den outtagna semesterdelen varvid semesterens längd bestäms enligt rad B i semestertabellen. I semesterbokföringen ska denna semesterdel tydligt särskiljas från sparad ledighet enligt § 80 i detta kapitel, och på denna semester tillämpas sålunda inte bestämmelserna om ersättning av sparad ledighet.

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Semester som fastställts men flyttats på grund av arbetsoförmåga förläggs enligt § 81 i detta kapitel.

mom. 6 Arbetstagarnas åsikt om semestertidpunkten

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

Tillämpningsanvisning

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

Om arbetstagaren är arbetsoförmögen när semestertidpunkten bestäms och arbetsgivaren har fått ett läkarintyg där det framgår att sjukfrånvaron kommer att fortsätta under hela den tid för vilken arbetsgivaren tänkt fastställa semestern eller en del av den, ska arbetsgivaren när arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten samtidigt uppmana arbetstagaren att meddela om han eller hon vill att semestern ska fastställas till tiden för arbetsoförmåga eller flyttas i enlighet med § 81 i detta kapitel.

mom. 7 Semestern börjar en ledig dag

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

§ 79 Meddelande om tidpunkten för semester

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om meddelande om tidpunkten för semester som flyttats på grund av sjukdom finns i § 81 mom. 5 nedan.

E Spara och flytta semester

§ 80 Sparande av semester

Av de semesterdagar som en arbetstagare tjänar in varje år kan den del som överstiger 15 semesterdagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller senare, om arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om arbetstagaren blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas på den ordinarie lön som gällde före ändringen, i enlighet med § 84 nedan.

Tillämpningsanvisning

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens om sparad ledighet och, om möjligt, när den ska tas ut samtidigt som arbetsgivaren fastställer semestern i enlighet med § 78 i detta kapitel.

Om en arbetstagare sparar semester för vilken lönen bestäms enligt § 82 mom. 2 i detta kapitel och tar ut den sparade ledigheten eller ska få sådan ersättning för den som avses ovan i denna paragraf, betalas lönen för den sparade ledigheten enligt den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 82 mom. 2 och den beräknas på den fulla ordinarie lönen vid den tidpunkt då den sparade ledigheten börjar eller vid den tidpunkt då ersättningen räknas ut.

§ 81 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga

mom. 1 **Arbetsoförmåga när semestern börjar eller under semestern**

Om en arbetstagare när semestern eller den sparade ledigheten börjar eller under den är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlösning eller olycksfall, flyttas de semesterdagar eller dagar av sparad

ledighet som infaller under tiden av arbetsoförmåga till en senare tidpunkt, om arbetstagaren anhåller om det utan ogrundat dröjsmål och, om möjligt, innan semestern börjar. Motsvarande rätt att flytta semestern eller den sparade ledigheten gäller om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att genomgå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård som innebär arbetsoförmåga under tiden för vården.

Tillämpningsanvisning

De ändrade bestämmelserna i § 81 tillämpas från 1.4.2014 oberoende av vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

mom. 2 Utredning om arbetsoförmåga

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Flyttad semester

Sommarsemester som skjutits upp med stöd av mom. 1 ska tas ut innan semesterperioden löper ut och vintersemester ska tas ut innan följande semesterperiod börjar. Om den flyttade semestern inte kan hållas enligt ovan ska den hållas under semesterperioden det kalenderår som följer efter denna semesterperiod, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semestern hålls tidigare. Semestern ska dock senast hållas före utgången av det kalenderår som följer efter semesterperioden.

mom. 4 Semesterersättning för flyttad semester

Om flyttad semester inte kan tas ut ens inom den tid som anges ovan på grund av att arbetstagarens arbetsoförmåga fortgår, betalas semesterersättning enligt § 84 i detta kapitel för den outtagna semestern.

mom. 5 Meddelande om tidpunkten för flyttad semester

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

F Semesterlön när anställningen fortgår

§ 82 Semesterlön

mom. 1 Lön för semestertid

För semester och sparad ledighet betalas ordinarie månadslön.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Semesterlön när arbetstiden och lönen ändras

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

Exempel 51

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

Exempel 52

En arbetstagare har inlett sin anställning den 1 maj. Vid kvalifikationsårets slut har anställningen alltså gällt i 11 månader. Arbetstagaren arbetar 60 procent till den 17 juni och därefter 100 procent. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då $1,57 \text{ månader} \times 60 \% (1 \text{ mån. i maj} + 17/30 \text{ dagar i juni}) + 9,43 \text{ mån.} \times 100 \% (13/30 \text{ dagar i juni} + 9 \text{ mån. i juli–mars}) / 11 = 94,3 \%$. Arbetstagarens fulla (100 %) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är $94,3 \% \times 2\,500 \text{ €} = 2\,357,50 \text{ €/mån.}$, oberoende av vilken arbetstidsprocent arbetstagaren har när semestern börjar.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semester tas ut enligt § 78 mom. 4 under kvalifikationsåret korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 2 ovan, om arbetstagarens arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

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

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

Tillämpningsanvisning

Om alla månader i anställningen inte är fulla kvalifikationsmånader betalas lönen för semestertid som en procentuell ersättning enligt § 83.

Om arbetstagaren har förtjänat in semester som en arbetstagare som inkallas vid behov enligt detta moment under en del av semesterkvalifikationsåret och som en anställd med månadslön under en del av året räknas semesterlönen och semesterersättningen separat för respektive period.

mom. 4 Tillägg till semesterlönen

I semesterdagslönen för de arbetstagare i vilkas arbetstid ingår under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- eller nattarbete eller under ordinarie arbetstid i skiftarbete utförda kvälls- eller nattskift, ingår ett tillägg som baserar sig på de penningersättningar som betalats för dessa arbetstider. Semesterlönen höjs då med det procenttal som man får när man räknar ut hur många procent de penningersättningar som betalats under föregående kvalifikationsår för under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- och nattarbete samt i skiftarbete utförda kvälls- och nattskift, har utgjort av den ordinarie lön som betalats under föregående kvalifikationsår. Förhöjningen utgör högst 35 procent.

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

Tillämpningsanvisning

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

Exempel 53

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

Exempel 54

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

mom. 5 Semesterlönetillägg i semesterersättningen

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

Tillämpningsanvisning

Rätten att få tillägg till semesterlönen enligt mom. 4 och 5 avgörs enligt situationen vid semesterns början eller när anställningen upphör. Tillägget betalas alltså inte om arbetstagaren vid semesterns början

har en sådan uppgift där det i den ordinarie arbetstiden inte ingår sådant arbete som avses ovan. Arbetstagaren har dock, med avvikelse från det som sägs ovan, rätt till tillägget om arbetstagaren på grund av att arbetet är säsongbetonat utför tilläggsberättigande arbete vid någon annan tid än då semestern börjar. Vid uträkning av förhöjningsprocenten beaktas inte här avsedda lönetillägg som eventuellt betalats för tid då arbetstagaren haft semester, tjänstledighet eller andra avbrott i anställningen.

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

G Semesterersättning när anställningen fortgår

§ 83 Semesterersättning när anställningen fortgår *) bilaga till underteckningsprotokollet

mom. 1 Procentuell semesterlön för dem som arbetar sällan

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

Tillämpningsanvisning

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

Om arbetstagarens anställning under en kalendermånad pågår utan avbrott minst 16 arbetsdagar och arbetstagaren under den tiden arbetar minst 35 timmar eller 14 arbetsdagar, tjänas semesterdagar in enligt § 76 i detta kapitel. För de intjänade semesterdagarna bestäms en semester för vilken semesterersättning betalas enligt detta moment i stället för semesterlön. Semesterpenning betalas endast för intjänade semesterdagar. För månader då inga semesterdagar intjänas betalas inte heller semesterpenning.

Exempel 55

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

En arbetstagare som på grund av arbetstidsarrangemanget enligt arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 85 nedan.

mom. 2 Kalkylerade korrigeringar av semesterlönen

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Exempel 56

- En deltidsanställd arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag.
- Under kvalifikationsåret 1.4–31.3 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader.
- För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar arbetstagaren in semester enligt tabell 2 punkt 2 i § 76 mom. 3 ovan, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar.
- I enlighet med mom. 1 ovan betalas för semestertiden en semesterlön på 11,5 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret.
- För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas också semesterpenning.
- Sådan förhöjning för nödarbete eller övertidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut.

mom. 3 Uträkning av lön för frånvarotid

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

mom. 4 Semesterlön och semesterersättning av olika slag

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har tjänat in semester enligt § 76 i detta kapitel och en del av året har omfattats av ledighet enligt § 85 nedan, bestäms lönen och semesterersättningen separat för semestern och ledigheten.

H Semesterersättning när anställningen upphör

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

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att få semesterersättning för sådana uttagna semesterdagar som intjänats enligt § 76 ovan. Semesterersättningen räknas ut genom att den ordinarie månadslön som gäller vid tidpunkten för beräkning av semesterersättningen divideras med 20,83 och resultatet multipliceras med antalet uttagna semesterdagar. Utöver semesterersättningen betalas också semesterpenning enligt § 86 nedan. I fråga om de

semesterdagar och dagar av sparad ledighet för vilka semesterlönen bestäms enligt § 82 mom. 2 beräknas den nämnda månadslönen på den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semesterersättningen beräknas, utgående från den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 82 mom. 2.

Tillämpningsanvisning Rad B slopas 1.4.2023

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

Utöver semesterersättningen betalas semesterpenning enligt § 86 för intjänade fulla kvalifikationsmånader. Ett eventuellt tillägg till semesterlönen läggs också till semesterersättningen. Se § 82 mom. 5 angående arbetstidsersättningarnas inverkan på semesterersättningen.

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

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

Exempel 57 Tillämpas inte avseende rad B 1.4.2023

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

mom. 2 Sammanräkning vid betalning av semesterersättning

Om en arbetstagare under de kalendermånader då anställningen började och upphörde har varit anställd utan avbrott i totalt minst 16

kalenderdagar, under vilka arbetstagaren arbetat minst 35 timmar eller 14 dagar, och arbetstagaren för denna anställning inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms, och för månaden betalas också semesterpenning. Vid beräkning av de 16 dagarna avdras olovlig frånvaro och strejk.

Exempel 58

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

mom. 3 Semesterersättning när anställningen upphör, procentuell semesterlön

Till en arbetstagare som inte tjänar in semester enligt § 74 i detta kapitel betalas när anställningen upphör i semesterersättning 9 procent, eller om anställningen fortgått minst ett år vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som räknats ut enligt § 83 mom. 1 ovan för den tid för vilken arbetstagaren fram till dess inte har fått semesterersättning.

I Rätt till ledighet och semesterersättning

§ 85 Intjänning av ledighet *) bilaga till underteckningsprotokollet

mom. 1 Rätt till ledighet

En arbetstagare som på grund av sitt arbetsavtalsenliga arbetstidsarrangemang inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad enligt § 74 ovan, och därmed inte har semester, har rätt att under anställningsförhållandet enligt önskan få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningsförhållandet.

Tillämpningsanvisning

Rätten till ledighet baserar sig på 8 § i semesterlagen.

mom. 2 Beviljande av ledighet

Arbetstagaren ska innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. När ledigheten beviljas iakttas i tillämpliga delar semesterbestämmelserna i § 78, 79, och 81.

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

Arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått kortare tid än ett år och 11,5 procent om anställningen fortgått minst ett år. Semesterersättningen beräknas på den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden beräknad enligt § 83 mom. 2 samt lönen som betalats för frånvarotiden till den lön som ligger till grund för semesterersättningen.

mom. 4 Betalning av semesterersättning

Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet betalas i samband med ledigheten en semesterersättning enligt mom. 3 vid den tidpunkt som gäller för semesterlönen enligt § 87 mom. 1 nedan. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

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

Till en arbetstagare med begränsad arbetstid enligt denna paragraf betalas vid anställningens upphörande en semesterersättning enligt § 83 mom. 3 ovan.

J Semesterpenning

§ 86 Semesterpenning

mom. 1 Semesterpenningens storlek

Semesterpenningen beräknas utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader som arbetstagaren tjänat in enligt § 76 mom. 3 i detta kapitel. Semesterpenning betalas enligt följande för varje full kvalifikationsmånad:

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

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

Tillämpningsanvisning

En full kvalifikationsmånad är en månad för vilken arbetstagaren enligt § 74 ovan har tjänat in semesterdagar. Beräkningsgrunden är arbetstagarens faktiska ordinarie månadslön för juli månad, dvs. som beräkningsgrund används inte en semesterlön som bestäms enligt § 82 mom. 2 i detta kapitel.

Exempel 59

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

Exempel 60

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

mom. 2 Uträkning av semesterpenning

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

mom. 3 Förvägrad semesterpenning, beräkningsformeln ändras 1.4.2023

Semesterpenning betalas inte för semester eller en del av semestern, om arbetstagaren omedelbart innan semestern eller en del av den börjat eller omedelbart efter det att semestern eller en del av den slutat, på grund av strejk eller av någon annan orsak varit borta

från arbetet utan tillstånd eller giltigt skäl. Semesterpenning betalas inte heller i samband med semesterersättning, om en arbetstagare underlåter att iaktta uppsägningstiden eller häver en visstidsanställning utan att det finns en viktig orsak till detta eller om anställningsförhållandet hävs eller arbetsavtalet anses hävt.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

mom. 4 Semesterpenning vid övergång från timavlönad till månadsavlönad

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

Tillämpningsanvisning

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

Exempel 61

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

K Betalningstidpunkter

§ 87 Betalning av semesterlön, semesterpenning och semesterersättning

mom. 1 Betalning av semesterlön

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

mom. 2 Betalning av semesterpenning

Semesterpenningen betalas i samband med lönebetalningen för augusti, om man inte lokalt kommer överens om något annat. Se § 126 om lokala avtal.

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

mom. 3 Semesterlön och semesterersättning vid dödsfall

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

Kapitel 5

Tjänstledighet

A Sjuk- och olycksfallsfrånvaro

§ 88 Tjänstledighet och sjukfrånvaro

mom. 1 Rätt till tjänstledighet/sjukfrånvaro

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Intyg över arbetsoförmåga

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Beviljande av sjukfrånvaro

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

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

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

§ 89 Sjuklön

mom. 1 Avlönad sjukfrånvaro

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

mom. 2 Föresättningar för sjuklön

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

Tillämpningsanvisning

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

En deltidsarbetande har samma rätt till sjukfrånvaro som en heltidsanställd.

mom. 3 Lönebetalningen upphör, sjukfrånvaro

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Förhöjning av dagslönen under sjukfrånvaro

Om det i arbetstiden ingår söndagsarbete som utförts på ordinarie arbetstid, höjs dagslönen för sjukfrånvaron med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 82 mom. 4 ovan och i vilket endast söndagsarbetets andel beaktas.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 5 Arbetsoförmåga, avsiktlighet

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

mom. 6 Förlust av arbetsinkomst vid sjukfrånvaro

Om en arbetstagare har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller vårdbidrag enligt i 51 § i lagen om olycksfall i arbete och om yrkessjukdomar (459/2015). Sjuklönen betalas dock till fullt belopp om ersättningen grundar sig på en förmån som arbetstagaren frivilligt bekostat eller om arbetstagaren får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukfrånvaron i fråga.

mom. 7 Smittsamma sjukdomar

Om en arbetstagare med stöd av 57 § eller 63 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har beordrats att utebli från sitt förvärvsarbete eller att hållas isolerad i syfte att förhindra spridning av en smittsam sjukdom, har arbetstagaren rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som i denna paragraf föreskrivs om sjuklön.

mom. 8 Avlönad sjukfrånvaro upphör

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

Tillämpningsanvisning

I 117 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) finns det bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning på ansökan betalas till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till arbetstagaren. Pensionen eller rehabiliteringspenningen betalas inte till arbetsgivaren för den tid som pensionen ska betalas till sjukförsäkringsfonden och inte heller när arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har fått ersättning för den lön som betalats. En förutsättning för att pensionen ska betalas till arbetsgivaren är att pensionsanstalten har underrättats om utbetalningen av pensionen minst två veckor före den dag då pensionen ska betalas.

§ 90 Personskada som förorsakats av brott

Sjuklön kan utan hinder av § 89 mom. 6 ovan betalas till fullt belopp, om orsaken till arbetsförmågan är en sådan av brott förorsakad personskada för vilken arbetsgivaren har rätt att med stöd av brottsskadelagen (1204/2005) få en ersättning som motsvarar lönen. En förutsättning för att lönen ska betalas är att den målsägande har anmält brottet för polisen, yrkat på åtal eller framställt straff-

yrkande i ärendet och att denna åtgärd beträffande målsägandebrott inte senare har återkallats. Sjuklönen återkrävs om det på grund av arbetstagarens försumelse inte betalas ersättning till arbetsgivaren enligt ovan nämnda lag.

Tillämpningsanvisning

Om det brott som förorsakat arbetsoförmågan har riktat sig mot arbetstagaren i arbetsuppgifter eller i samband med dessa, till exempel om en patient, vårdtagare eller klient misshandlar en arbetstagare som sköter personen i fråga, betalas sjuklön enligt § 91. Lagen om ersättning för brottsskador av statsmedel tillämpas inte i detta fall, eftersom lagen om olycksfallsförsäkring är primär.

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

§ 91 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

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

Om orsaken till arbetsoförmågan är att arbetstagaren vid utförande av arbetsuppgifter råkat ut för ett sådant olycksfall i arbete som avses i lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om orsaken är en av olycksfallet förorsakad sjukdom, en yrkessjukdom eller våld som berott på arbetsuppgifter, har arbetstagaren rätt att få sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar och därefter två tredjedelar ($\frac{2}{3}$) av sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar.

mom. 2 På sjuklön enligt denna paragraf tillämpas bestämmelserna i § 89 mom. 4 och 6 ovan, men inte de förutsättningar som anges i § 89 mom. 2.

Tillämpningsanvisning

Lönen betalas bara en gång på grund av samma olycksfall (högst 120 + 120 kalenderdagar).

Sjukfrånvaro som beviljats på grund av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom minskar inte arbetstagarens rätt att med stöd av § 89 få löneförmåner under sjukfrånvaro på grund av annan sjukdom, lyte eller skada.

mom. 3 Löneförskott vid olycksfall i arbete

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

mom. 4 Kvittningsrätt vid olycksfall i arbete

Om det inte betalas någon ersättning för arbetsoförmågan med stöd av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om ersättningen inte betalas till fullt belopp, bestäms rätten till sjuklön enligt § 89 ovan. Om arbetstagaren då inte har rätt till sjuklön, eller om sjuklönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är arbetstagaren skyldig att återbetala förskottet eller den del som överstiger sjuklönen. Återbetalningen kan verkställas genom lönekvittning enligt arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 92 Slopäd**B Familjeledigheter****§ 93 Moderskapsledighet *) bilaga till underteckningsprotokollet****mom. 1 Rätt till moderskapsledighet**

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

mom. 2 Lön under moderskapsledighet

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

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Förhöjning av lönen under moderskapsledighet

På lön under moderskapsledighet tillämpas i § 89 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagstillägg).

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

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

§ 94 Moderskaps- och faderskapspenning samt sjukdagpenning

mom. 1 Arbetsgivarens rätt till dagpenning

En arbetsgivare som betalat lön för sjukfrånvaro, moderskaps- eller faderskapsledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) som avses i § 89 mom. 7 ovan har rätt att få motsvarande belopp av dag-, moderskaps- eller faderskapspenning- en enligt sjukförsäkringslagen eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 2 Underlåtelse att ansöka om dagpenning

För att få löneförmåner under sjukfrånvaro, moderskaps- och faderskapsledighet ska arbetstagaren iaktta gällande lagstiftning och andra bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dag-, moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren till följd av arbetstagarens försummelse går miste om en förmån, ska löneförmånerna enligt § 89, 91, 93 och 95 i detta kapitel minskas med det belopp som motsvarar förlusten.

§ 95 Särskild moderskapsledighet, faderskaps- och föräldraledighet

mom. 1 Rätt till ledighet

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

Tillämpningsanvisning

Särskild moderskaps- och föräldraledighet är oavlönade ledigheter. Också faderskapsledighet är oavlönad ledighet med undantag av de 9 första vardagarna, då arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön när förutsättningarna i § 95 mom. 2 uppfylls.

mom. 2 Lön under faderskapsledighet

Vid faderskapsledighet har arbetstagaren rätt att få sin ordinarie lön för de 9 första vardagarna, förutsatt att

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

Tillämpningsanvisning

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

Lön betalas högst för de 9 första vardagarna under ledigheten.

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

mom. 3 Förhöjningen av lönen under faderskapsledighet

På lön under faderskapsledighet tillämpas § 89 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagstillägg).

§ 96 Vårdledighet

mom. 1 Rätt till vårdledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Avbrytande av vårdledighet på grund av ny moderskapsledighet

Om en arbetstagare under sin vårdledighet på nytt blir moderskapsledig enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, har hon rätt att avbryta vårdledigheten för den tid som moderskapsledigheten varar. Såvida de förutsättningar för avlönad moderskapsledighet som anges i § 93 uppfylls beviljas ledigheten med lön för den tid som anges i § 93, med de villkor för betalning och ansökan som anges i § 94.

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 97 Partiell vårdledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 98 Tillfällig vårdledighet

mom. 1 Tillfällig vårdledighet, rätt till tjänstledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

mom. 2 Lön under tillfällig vårdledighet

För tillfällig vårdledighetstid betalas ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Om barnet insjuknar mitt under ett arbetsskift, betalas lön för högst de 3 följande kalenderdagarna. En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet

att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas sjukhusvård, fullgörande av värnplikt, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av resa eller studier.

Tillämpningsanvisning

Den dag som följer efter dagen då barnet insjuknat är den första här avsedda avlönade dagen, oberoende av om barnet har insjuknat på arbetstagarens lediga dag eller mitt under en arbetsdag. Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag, betalas i allmänhet lön för denna dag till slutet av arbetsskiftet, och den följande arbetsdagen efter dagen för insjuknandet är den här avsedda första avlönade tjänstledighetsdagen. Avlönad tid är de 3 följande kalenderdagarna efter dagen för insjuknandet, oberoende av om de är arbetsdagar eller inte.

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

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

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

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

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

Exempel 62

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

Exempel 63

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

mom. 3 Meddelande om tillfällig vårdledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 99 Frånvaro av familjeskäl**mom. 1 Frånvaro av tvingande familjeskäl**

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

mom. 2 Frånvaro för vård av familjemedlem

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

mom. 3 Frånvaro för vård av anhörig

Arbetstagaren har enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till oavlönad ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022.

C Andra tjänstledigheter

§ 100 Tjänstledighet enligt lagen om studieledighet

Vid tillämpning av lagen om studieledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 101 Kompletterande utbildning

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

Tillämpningsanvisning

Angående inräknande av utbildning i arbetstiden, se § 28 mom. 5.

§ 102 Avlönade tjänstledigheter

mom. 1 Tjänstledighet för repetitionsövningar i reserven

Till den som kallats till repetitionsövningar i reserven eller med stöd av 67 § i lagen om räddningsväsendet (379/2011) till befolkningsskyddsutbildning betalas för den tid som åtgår till repetitionsövningarna eller befolkningsskyddsutbildningen den ordinarie lönen minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning. De som deltar i andra övningar beviljas ledighet utan lön enligt arbetsgivarens prövning.

mom. 2 Tjänstledighet vid jubileer och bemärkelsedagar

Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: egen 50- eller 60-årsdag, egen vigselfdag, samt begravningsdag eller gravsättning av urna för maken/makan, en förälder,

makens/makans förälder eller ett barn, en bror eller en syster och uppbådsdag i enlighet med värnpliktslagen.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Tjänstledighet, prövningsbaserad

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

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 4 Deltagande i beslutande organ

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

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 103 Tjänstledighet utan lön

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Exempel 64

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

Exempel 65

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

Exempel 66

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

Kapitel 6

Personalens representanter

§ 104 Personalens representanter, allmänt

mom. 1 Förtroendemannaverksamhet, tillämpningsområde

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

mom. 2 Förtroendemannasystemets syfte

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

mom. 3 Arbetarskyddsfullmäktig

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på arbetarskyddsfullmäktige till de delar som nämns separat.

Utöver vad som anges i detta avtal bestäms arbetarskyddsfullmäktigens ställning i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Minimivillkoren i arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag bestäms enligt denna lag.

mom. 4 Personalens representanter

Med personalens representanter avses i detta kapitel förtroendemän (§ 105) och arbetarskyddsfullmäktige.

§ 105 Förtroendemän

mom. 1 Huvudförtroendeman och förtroendeman

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

Tillämpningsanvisning

I samarbetslagen (1333/2021) finns bestämmelser om förtroendemannens ställning som företrädare för personalgrupper i de medlemsorganisationer och ärenden som omfattas av samarbetslagen.

mom. 2 Huvudförtroendeman och förtroendemannens ersättare

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

mom. 3 Krav på förtroendemannen

En förtroendeman ska vara insatt i förhållandena på arbetsplatsen.

§ 106 Rätt att välja förtroendeman

mom. 1 Förtroendeman, rätt att tillsätta

En organisation som undertecknat detta kollektivavtal har rätt att tillsätta en förtroendeman.

mom. 2 Förtroendemannens anställningsförhållande

Förtroendemannen ska vara anställd hos arbetsgivaren på förtroendemannens arbetsplats.

mom. 3 Antalet förtroendeman

Om en i mom. 1 avsedd fackorganisation med rätt att välja förtroendeman föreslår val av fler än en förtroendeman ska organisationen avtala med arbetsgivaren om antalet förtroendeman i enlighet med § 126 nedan. Om inget enhälligt förhandlingsresultat om antalet förtroendeman uppnås, kan ärendet hänskjutas till AVAINTA Arbetsgivarna rf och respektive undertecknarorganisation för förhandlingar och beslut.

§ 107 Val av förtroendeman

mom. 1 Förtroendemannaaval

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

mom. 2 Meddelande om val av förtroendeman

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

§ 108 Förtroendemannens rättigheter och skyldigheter

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

§ 109 Förtroendemannens och huvudförtroendemannens uppgifter

mom. 1 Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens uppgifter är att genom övervakning av att kollektivavtalen tillämpas och att arbetsfreden består se till att syftet med förtroendemannasystemet uppnås, samt att mellan parterna förmedla information och meddelanden som anknyter till förtroendemannaverksamheten. Förtroendemannen ska också delta i upprättande av lokala avtal.

mom. 2 Fördelningen av uppgifter mellan huvudförtroendeman och förtroendeman

Om i medlemsorganisationen har valts både en förtroendeman och en huvudförtroendeman avtalas om deras uppgiftsfördelning och tidsanvändning i samband med de förhandlingar som avses i § 106 ovan i enlighet med § 126 i detta kapitel. Vad som sägs ovan och nedan om förtroendemannen gäller även huvudförtroendemannen om en sådan valts separat.

§ 110 Förtroendemannens rätt att få och skyldighet att ge uppgifter

mom. 1 Förtroendemannens rätt att få uppgifter

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Bestämmelser om rätten att få uppgifter som gäller lön och lönesystemet finns i lönekapitlet i detta kollektivavtal.

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

mom. 2 Arbetsavtal

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

mom. 3 Skyldighet att ge uppgifter

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

§ 111 Förtroendemannens ställning

mom. 1 Förtroendemannens skyldigheter

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Förtroendemannens anställningsskydd och efterskydd

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

Bestämmelserna angående anställningsskydd ska tillämpas på arbetstagare som varit förtroendeman också sex månader efter att uppdraget i fråga upphört.

§ 112 Personalrepresentantens tidsanvändning

mom. 1 Förtroendemannens tidsanvändning

Om inget annat avtalas lokalt med stöd av 126 § i kollektivavtalet, ska förtroendemannen ges en fast befrielse från arbetet enligt följande:

Antal representerade personer	Befrielse i genomsnitt per vecka
5–19	1,5 timmar
20–49	3 timmar
50–99	5 timmar
100–199	8 timmar
200–299	16 timmar
300–399	23 timmar
400–499	28 timmar
500–599	34 timmar

Om de medlemmar som förtroendemannen representerar är färre än 5 sköts förtroendemannauppgifterna i första hand vid sidan om förtroendemannens egna arbetsuppgifter. Då mängden uppgifter det kräver och förtroendemannen inte kan utföra sina förtroendemannauppgifter i samband med sina ordinarie arbetsuppgifter ska tillfälligt eller regelbundet återkommande fast befrielse från skötsel av arbetsuppgifterna reserveras.

En förtroendeman som representerar minst 600 arbetstagare är förtroendeman i huvudsyssla.

Tillämpningsanvisning

Förtroendemannens regelbundna befrielse från arbetsuppgifterna är i första hand avsedd för skötseln av sedvanliga eller återkommande förtroendemannauppgifter. Förtroendemannen kan för en viss tid beviljas ytterligare befrielse från arbetsuppgifterna om någon uppgiftshelhet tillfälligt kräver avsevärt mycket tidsanvändning av förtroendemannen och detta inte redan har kunnat beaktas i den regelbundna befrielsen. En sådan situation kan till exempel uppstå i samband med förhandlingar om ändringar i enlighet med samarbetslagen eller förhandlingar om justeringspotter i enlighet med underteckningsprotokollet.

Förtroendemannautbildning som beviljats som avlönad tjänstledighet förbrukar inte den regelbundna befrielsen.

mom. 2 Arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning

Arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning är åtminstone i enlighet med lagen (2006/44) om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning

Arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning kan avtalas lokalt på arbetsplatsen. Enligt lagen 2006/44 är arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning dock minst 4 timmar under en tidsperiod på 4 på varandra följande kalenderveckor. På mycket stora arbetsplatser sköter arbetarskyddsfullmäktigen sin uppgift på heltid om arbetarskyddsfullmäktigen representerar minst 600 arbetstagare, om inte annat avtalats lokalt.

I arbetsarrangemangen bör det beaktas att arbetarskyddsfullmäktigen ska ha en faktisk möjlighet att sköta arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter.

På grund av ett tillfälligt specialbehov kan man avtala om en tillfällig tilläggsbefrielse från arbetsuppgifterna utöver den regelbundna befrielsen.

§ 113 Lokaliteter och arbetsredskap för förtroendemannen

Till förtroendemannens förfogande ställs, med beaktande av verksamhetens omfattning och förtroendemannauppgifternas mängd och art, ett lämpligt ställe där förtroendemannen kan förvara handlingar och kontorsmateriel för skötseln av förtroendemannauppgifterna. Dessutom ska förtroendemannen anvisas en plats för de diskussioner som är nödvändiga för förtroendemannauppgiften. Arbetsgivaren ska till förtroendemannen ge de gällande kollektivavtalsböckerna.

Tillämpningsanvisning

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

§ 114 Ersättning till förtroendeman för förlorade inkomster

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

§ 115 Ersättning till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

mom. 1 Ersättningsens storlek

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

Antal representerade personer	Ersättning (€/mån.)
1–79	80
80–159	100
160–249	119
250–339	157
340–449	207
450–	242

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

Antal representerade personer	Ersättning (€/mån.)
10–19	43
20–39	60
40–69	66
70–	81

Tillämpningsanvisning

Ersättningen betalas, utom vid meddelat sjukdomsfall, till en enda förtroendeman för en undertecknarorganisation eller en enda arbetarskyddsfullmäktig åt gången. Om en huvudförtroendeman valts betalas ersättningen till huvudförtroendemannen.

mom. 2 Ersättning till förtroendemannens ersättare

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

Tillämpningsanvisning

Ersättningen betalas från och med att arbetsgivaren har fått ett skriftligt meddelande om att ersättaren börjar sköta förtroendemannens uppgifter.

mom. 3 Lokalt avtal om förtroendemanners ersättning

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

§ 116 Utbildning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

mom. 1 **Utbildningens syfte**

En organisation som undertecknat avtalet kan ge förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktiga utbildning som ökar deras kompetens för uppdraget som personalrepresentant.

mom. 2 **Facklig utbildning**

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

Tillämpningsanvisning

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

Med godkänd facklig utbildning avses kurser som AVAINTA Arbetsgivarna rf godkännt på förslag av de undertecknande organisationerna enligt villkoren i § 117 i detta kapitel. Det är också att rekommendera att en huvudförtroendeman eller förtroendeman i motsvarande ställning, förtroendemannens ersättare och en arbetarskyddsfullmäktig som beviljas avlönad tjänstledighet för att delta i godkänd facklig utbildning också får en måltidsersättning på 26,21 euro för kursdagarna.

§ 117 Godkännande av utbildning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

mom. 1 **Utbildningens innehåll**

Som förtroendemannautbildning kan godkännas utbildning som gäller

- 1) innehållet i kollektivavtalet för AVAINTA rf eller
- 2) något annat som avses i § 116 mom. 1, till exempel arbetslagstiftningen, samarbetsförfarande, förhandlingsförmåga, arbetarskydd eller kollektivavtals- eller förtroendemannasystemet.

Som utbildning enligt mom. 2 ovan kan godkännas högst hälften av det totala timantalet för de kurser som en undertecknarorganisation ordnar respektive år.

Som utbildning för en arbetarskyddsfullmäktig kan godkännas utbildning som främjar arbetarskyddsfullmäktigens förutsättningar att sköta sitt uppdrag. Sådan utbildning är framför allt utbildning om arbetarskyddssamarbete och lagstiftningen om arbetarskydd. Det som i § 116 och 117 sägs om arbetarskyddsfullmäktigen gäller också arbetarskyddsfullmäktigens ersättare.

- mom. 2 Utbildning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, arbetsgivarföreningens rätt att delta**
Representanter för AVAINTA Arbetsgivarna rf har rätt att delta i utbildningen för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga och yttra sig där.
- mom. 3 Utbildning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, deltagarintyg**
Kursarrangören ska ge den som deltagit i utbildningen ett intyg där kursens innehåll och längd bör framgå.

Kapitel 7

Permittering och anställningens upphörande

§ 118 Permittering av arbetstagare

Permittering av arbetstagare regleras i 5 kap. i arbetsavtalslagen.

§ 119 Arbetsavtalets upphörande

mom. 1 Arbetsavtalets upphörande och förfarande vid upphävande av arbetsavtal

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

mom. 2 Beslut om invalidpension

En anställning upphör utan uppsägning och uppsägningstid när den behöriga pensionsanstalten har beslutat bevilja arbetstagaren full invalidpension som gäller tillsvidare. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens ovillkorliga rätt till sjuklön enligt § 89, 91 eller 92 i kapitlet om tjänstledighet har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfåendet.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Avgångsålder

Enligt 6 kap. 1 a § i arbetsavtalslagen upphör en arbetstagares anställning utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren uppnår den lagstadgade avgångsåldern, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om att förlänga anställningsförhållandet.

Tillämpningsanvisning

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

Kapitel 8

Förhandlingsförfarande

A Lösning av meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalet

§ 120 Direkta överläggningar

mom. 1 Förhandlingar på arbetsplatsen

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

mom. 2 Fortsatt behandling av meningsskiljaktigheten

Om frågan inte kan klaras upp enligt mom. 1 kan den hänskjutas till förhandlingar som förs i den ordning som anges i § 121–123.

mom. 3 Protokoll över arbetsplatsförhandlingar

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

§ 121 Lokala förhandlingar

mom. 1 Parter

Förhandlingar som hänskjutits med stöd av § 120 mom. 2 förs mellan medlemsorganisationen och den undertecknarorganisation som är avtalspart eller representanten för en registrerad underförening till denna (lokala förhandlingar).

Tillämpningsanvisning

Förhandlingarna förs mellan arbetsgivarens representant/representanter och en representant/representanter som fått fullmakt av undertecknarorganisationen eller dess underförening. Förtroendemannen representerar sin organisation utan särskild fullmakt. Om någon annan än förtroendemannen representerar en organisation vid lokala för-

handlingar ska den personen kunna visa att han eller hon fått fullmakt att representera organisationen.

mom. 2 Inledande av lokala förhandlingar och förhandlingskravets innehåll

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

§ 122 Centrala förhandlingar

mom. 1 Parter vid centrala förhandlingar

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

mom. 2 Tidsfrist för inledande av centrala förhandlingar

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

mom. 3 Inledande av centrala förhandlingar och förhandlingskravets innehåll

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

mom. 4 Centrala förhandlingar i särskilda fall

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

§ 123 Avslutande av förhandlingar, protokoll

mom. 1 Förhandlingarna avslutas

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

mom. 2 Protokoll över lokala och centrala förhandlingar

Vid lokala och centrala förhandlingar ska det föras protokoll, som ska justeras på det sätt som förhandlingsparterna kommer överens om.

Av protokollet eller bilagorna ska framgå vad förhandlingarna gäller, parternas ståndpunkter med motiveringar och de fakta och handlingar som man vill åberopa.

§ 124 Preskription av talerätt

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

§ 125 Väckande av talan i arbetsdomstolen

mom. 1 Krav på centrala förhandlingar

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

B Lokala avtal

§ 126 Lokala avtal

mom. 1 Rätt att ingå avtal

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

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 2 Ovillkorliga avtalsbestämmelser *) bilaga till underteckningsprotokollet

Genom ett lokalt avtal kan man dock inte avvika från sådana bestämmelser i kollektivavtalet som gäller den ordinarie arbetstidens längd, semesterns längd eller sjukledighets- eller moderskapsledighetsförmåner. Genom ett lokalt avtal får man inte heller, med undan-

tag av praktikanter, avtala om att en arbetstagares lön ska vara lägre än den lägsta grundlönen i löneskalan enligt kollektivavtalets lönesättning.

mom. 3 Avtalsparter

I det fall som avses i mom. 1 förs förhandlingar och avtalas skriftligt om frågan mellan medlemsorganisationen och de organisationer som undertecknat detta kollektivavtal eller deras registrerade underföreningar vilkas medlemmar frågan berör. Om det uppkommer oklarhet om en underförenings befogenheter att ingå ett lokalt kollektivavtal, kan denna avkrävas en uttrycklig fullmakt som utfärdats av en undertecknarorganisation. En gemensam förtroendeman enligt § 106 har inte rätt att ingå lokalt avtal enligt denna paragraf utan särskild fullmakt av de undertecknarorganisationer vars arbetstagare förtroendemannen företräder.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Uppsägning av avtalet

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

mom. 5 Avtalets rättsverkningar

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

Bilaga 1

Lönegrupper för månadsavlönade arbetstagare

§ 1 Tillämpning av lönegrupperna

Lönegrupperingen i denna bilaga tillämpas vid fastställande av de individuella grundlönerna för den månadsavlönade personalen som hör till AVAINTA Arbetsgivarna rf, om inte något annat avtalats i kollektivavtalet för AVAINTA Arbetsgivarna rf.

Yrkesbeteckningar och uppgifter

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

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

Anställda utanför lönesättningen

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

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

Grundlönenivå

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

Avdrag för avsaknad av kompetens

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

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

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

§ 2 Minimilön

mom. 1 Minimigrundlön

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimigrundlönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 691,22 euro fr.o.m 1.5.2022 och 1716,59 euro fr.o.m. 1.6.2023.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 2 Minimigrundlön för sommararbetare

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

Tillämpningsanvisning

Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som inom sitt eget yrkesområde anställs som vikarie för en arbetstagare.

§ 3 Sysselsättningsverksamhet

mom. 1 Lön för sysselsättningsverksamhet

Lönen för en arbetstagare i sysselsättningsverksamhet bestäms enligt lönekapitlet i detta avtal så att grundlönen är lägre i samma mån som arbetsförmågan är nedsatt, såvida man inte genom arbetsavtalet kommit överens om någon annan lönegrund med arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om sysselsättningsfrämjande verksamhet för handikappade och funktionshindrade finns i 27 d § 3 mom. i socialvårdslagen (68/2002). Denna bestämmelse tillämpas bland annat på arbetscentraler och liknande arbetslivsförberedande centraler som ordnar verksamhet för att hjälpa handikappade, personer med nedsatt arbetsförmåga och långtidsarbetslösa att komma in på den öppna arbetsmarknaden.

mom. 2 Anställningens upphörande i sysselsättningsverksamhet

Utöver vad som i övrigt föreskrivs i lagstiftning och andra bestämmelser kan arbetsgivaren säga upp en arbetstagare på den grund som anges i 27 d § 5 mom. i socialvårdslagen.

mom. 3 Sjuklön i sysselsättningsarbete

En arbetstagare har rätt till avlönad sjukfrånvaro enligt bestämmelserna om tjänstledighet i § 88–90 i detta avtal, om orsaken till arbetsförmågan är en annan än den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten. Om orsaken till arbetsförmågan är den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten, betalas ingen lön under sjukfrånvaron.

Lednings-, chefs- och expertuppgifter

Minimilönen för de arbetstagare i lednings-, chefs- och expertuppgifter som omfattas av detta kollektivavtal bestäms enligt lönegrupperna nedan. Kollektivavtalet tillämpas inte på medlemsorganisationernas ledning och inte heller på anställda i motsvarande ställning som representerar arbetsgivaren. (Se § 2 punkt 1, KAPITEL 1).

HAA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	3062,58	3123,83	3170,69
UPPGIFTER	Krävande lednings-, chefs-, expert- och planeringsuppgifter.		
BETECKNINGAR	bibliotekschef, utbildningschef, utbildningsplanerare, turistchef, servicechef, projektchef, ekonomischef, dataadministrationschef, chef för informationstjänst		
KOMPETENS	Uppgifterna kräver i allmänhet lämplig högre eller lägre högskoleexamen.		

HAB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2558,42	2609,59	2648,73
UPPGIFTER	Chefs-, expert- och planeringsuppgifter.		
BETECKNINGAR	dataplanerare, ict-planerare, planerare, tillämpningsexpert, utbildningssekreterare, driftschef, kvalitetschef, ekonomischef, ekonomisekreterare, informatiker		
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig högskoleexamen.		

HAC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2167,87	2213,87	2247,08
UPPGIFTER	Specialuppgifter inom informationsförvaltnings- och informationsbranschen.		
BETECKNINGAR	informatiker, fastighetssekreterare, bibliotekarie, projektsekreterare, projektarbetare, it-stödperson, systemexpert		

Kontors- och kundservicepersonal

Grundlönen för arbetstagare med kontors- och kundbetjäningsarbete bestäms enligt lönegrupperna nedan.

TOA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2047,28	2093,28	2124,68
UPPGIFTER	Chefsuppgifter i kontors- och kundservicearbete samt i övrigt krävande och ansvarsfulla uppgifter inom branschen, vilka förutsätter självständigt arbete.		
BETECKNINGAR	bostadssekreterare, huvudbokförare, bokförare, redovisningssekreterare, turistrådgivare, pc-samordnare, datastödperson, lönesekreterare, löneräknare, byråföreståndare, byråsekreterare		
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.		

TOB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1919,53	1965,53	1995,01
UPPGIFTER	Övriga yrkesuppgifter i kontors- eller servicebranschen.		
BETECKNINGAR	fastighetssekreterare, studiesekreterare, byråsekreterare, servicesekreterare, reskontraskötare		
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.		

TOE	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1872,68	1918,68	1947,46
UPPGIFTER	Kund- och kontorsserviceuppgifter.		
BETECKNINGAR	kassör, försäljare, kontorsbiträde, växelttelefonist		
Om den ordinarie arbetstiden för den som utför byråarbete enligt § 54 undantagsvis följer systemet med allmän arbetstid (i medeltal 38 timmar 45 minuter per vecka plus måltidsrast som inte ingår i arbetstiden), är grundlönen 5 % högre.			

Vårdpersonal

HOA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2367,40	2414,75	2450,97
UPPGIFTER	Direkt arbetsledning inom vården.		
BETECKNINGAR	avdelningsskötare, biträdande avdelningsskötare		
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå förutsätts.		
PROTOKOLLSANTECKNING (HOA2)	Sådana avdelningsskötare vid stora inrättningar som har ett vidsträckt ansvars- och verksamhetsområde med flera verksamhetsenheter och personalgrupper, har en minimigrundlön på 2 402,22 €/kk €/mån. fr.o.m. 1.4.2021, 2450,26 €/mån fr.o.m. 1.5.2022 och 2 487,01 €/mån. fr.o.m. 1.6.2023.		

HOB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2249,60	2295,60	2330,03
UPPGIFTER	Krävande yrkesuppgifter inom vården.		
BETECKNINGAR	specialsjukskötare, fysioterapeut, sjukskötare, hälsovårdare, ergoterapeut		
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå förutsätts.		

HOC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2060,19	2106,19	2137,78
UPPGIFTER	Yrkesuppgifter inom vården.		
BETECKNINGAR	närvårdare (tidigare utbildningsbeteckningar bl.a. tandskötare, pedikyrist, konditionsskötare, barnskötare, sinnessjukvårdare/mentalvårdare, primärskötare), ansvarig skötare, övriga ovan nämnda som arbetar som ansvariga		
KOMPETENS	Lämplig yrkesinriktad grundexamen eller motsvarande tidigare examen på skolnivå förutsätts.		

Ledningsuppgifter vid social- och hälsovårdsenheter och inom dagvården

Självständiga uppgifter eller ledningsuppgifter inom denna grupp förekommer i ledningen för serviceenheter inom social- och hälsovården. I uppgifterna ingår ansvar för verksamhet och ekonomi.

SOA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2487,33	2537,08	2575,14
BETECKNINGAR	föreståndare för inrättning/verksamhetsenhet (föreståndare för inrättning, barnhemsföreståndare, föreståndare för ålderdomshem)		
KOMPETENS	Lämplig högre eller lägre högskoleexamen eller yrkeshögskoleexamen eller annan examen som förutsätts i behörighetslagen.		

SOB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2387,76	2435,52	2472,05
BETECKNINGAR	föreståndare för inrättning/verksamhetsenhet (biträdande föreståndare, barnhemsföreståndare, föreståndare för servicehem, föreståndare för ålderdomshem)		
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå eller annan examen som förutsätts i behörighetslagen.		

SOK	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2396,59	2444,52	2481,19
UPPGIFTER	Uppgifter som föreståndare för daghem med färre än 60 platser.		
BETECKNINGAR	daghemsföreståndare		
KOMPETENS	Lämplig lägre eller högre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.		

SOL	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2527,83	2578,39	2617,07
UPPGIFTER	Uppgifter som föreståndare för daghem med minst 60 platser.		
BETECKNINGAR	daghemsföreståndare		
KOMPETENS	Lämplig lägre eller högre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.		

Socialarbetare

Arbetstagaren utför socialt arbete, där arbetsuppgifterna består av sådant självständigt och krävande socialt arbete som baserar sig på teoretiska kunskaper om området och praktisk sakkunskap och som gäller individer och/eller familjer.

Uppgifterna omfattar också samordning av den sociala servicen och samarbete med andra samarbetspartner.

SOC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2527,83	2578,39	2617,07
BETECKNINGAR	socialarbetare		
KOMPETENS	Behörighet enligt behörighetslagen.		

Specialarbetare inom dagvården

Arbetstagaren arbetar inom något specialområde inom socialvården i uppgifter som kräver specialutbildning.

SOF	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2383,57	2431,24	2467,71
BETECKNING	speciallärare inom småbarnspedagogik		
KOMPETENS	Lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå och därutöver lämplig specialiseringsutbildning.		

Krävande yrkesuppgifter inom social service och dagvård

Arbetstagarens uppgifter är sådana vård-, omsorgs-, fostrings- och rehabiliteringsuppgifter som förutsätter omfattande kunskaper i socialvård. Förutom sedvanliga arbetsuppgifter kan till uppgifterna höra till exempel planering av verksamheten, inskolning och/eller praktiska arbetsledningsuppgifter.

SOG	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2292,50	2338,50	2373,58
BETECKNINGAR	handledare, ledande handledare, socialhandledare, barnträdgårdslärare		
KOMPETENS	Lämplig lägre eller högre högskoleexamen eller yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.		

Övriga yrkesuppgifter inom social service

Arbetstagaren utför sedvanliga vård-, omsorgs-, fostrings- eller rehabiliteringsuppgifter.

SOH	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2064,89	2110,89	2142,55
BETECKNINGAR	handledare, arbetstränare, arbetshandledare		
KOMPETENS	Lämplig yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.		

SOI	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2060,19	2106,19	2137,78
BETECKNINGAR	närvårdare, vårdare, hemvårdare, barnskötare, dagvårdare		
KOMPETENS	Lämplig yrkesinriktad grundexamen eller motsvarande tidigare examen på skolenivå.		

Grundläggande service inom social- och hälsovården och dagvården

SOJ	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1846,22	1892,22	1920,60
BETECKNINGAR	vårdbiträde, hemtjänstarbetare, anstaltsbiträde, lokalvårdare, avdelningsbiträde, sjukhusbiträde, sjukhusvårdare, daghemsbiträde, instrumentvårdare		

Kostservicepersonal

RU1	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2152,95	2198,95	2231,93
UPPGIFTER	Ansvar för och ledning av verksamheten vid flera inrättningar eller verksamhetsenheter.		
BETECKNINGAR	servicechef		
KOMPETENS	Uppgifterna kräver i allmänhet lägre eller högre högskoleexamen eller yrkeshögskoleexamen.		

RUA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2152,95	2198,95	2231,93
UPPGIFTER	Ansvar för matlagningen och den övriga kostservicen vid en inrättning eller verksamhetsenhet och ledning av verksamheten vid en kostserviceenhet.		
BETECKNINGAR	kostchef, näringschef/ansvarig husmor/husmor, kostservicechef		
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet storhushållsföreståndarexamen, studielinjen för arbetsledning vid storhushåll eller utbildning på motsvarande nivå inom branschen.		

RUB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1978,47	2024,47	2054,84
UPPGIFTER	Utför arbetslednings-, lednings- och övervakningsuppgifter eller vikarierar för kostchefen/näringschefen/husmor och deltar också i det praktiska arbetet med matservicen.		
BETECKNINGAR	husmor, kosthållsarbetsledare, matservicechef		
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet storhushållsföreståndarexamen, studielinjen för arbetsledning i storhushåll eller utbildning på motsvarande nivå inom branschen.		

RUC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1879,79	1925,79	1954,68
BETECKNINGAR	kokerska, kokerska-husmor, matserviceansvarig, storhushållskock, kock, kallskänka, bespisningsarbetare		
KOMPETENS	Uppgifterna förutsätter i allmänhet utbildning för kokerska, storhushållskock, restaurangkock, anstaltskokerska eller dietkokerska.		

RUD	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1818,28	1864,28	1892,24
BETECKNINGAR	köksbiträde, köksarbetare, kostservicearbetare, kosthållsarbetare, bespisningsarbetare		

Städservice

SIA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2125,68	2171,68	2204,26
UPPGIFTER	Svarar för ledningen och utvecklingen av städverksamheten i en hel inrättning.		
NIMIKE	städchef		

SIB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1924,22	1970,22	1999,77
UPPGIFTER	Arbetar som handledare och arbetsledare för städningen och städarbetet.		
NIMIKE	städledare, servicechef		

SIC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1818,28	1864,28	1892,24
UPPGIFTER	Städuppgifter som definierats enligt systemet för dimensionering av städarbete.		
BETECKNINGAR	städare, lokalvårdare, anstaltsstädare		

SID	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1753,76	1799,76	1826,76
BETECKNINGAR	städare, lokalvårdare, anstaltsstädare		

Uppgifter inom tekniska sektorn

TE1	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	3058,61	3119,78	3166,58
UPPGIFTER	Chef med vidsträckt ansvarsområde eller krävande planerings- eller byggherreuppgifter.		

TE2	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2507,46	2557,61	2595,97
UPPGIFTER	Personer som utför arbetsuppgifter inom den tekniska sektorn och vilkas arbete består av tämligen omfattande uppgiftshelheter eller av specialiserade delområden inom den tekniska sektorn. Arbetstagaren leder sina underordnades arbete eller arbetar med planerings- eller övervakningsuppgifter.		
BETECKNINGAR	disponent, avfallshanteringsmästare, projektplanerare, planerare, tekniker, teknisk disponent, byggmästare		

TEB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2389,01	2436,79	2473,34
UPPGIFTER	Personer med ansvarsfulla arbetsledningsuppgifter och ansvarsfulla specialuppgifter inom den tekniska sektorn.		
BETECKNINGAR	servicemästare/underhållsansvarig, driftmästare, idrottsplatsmästare/ idrottsanläggningsansvarig, arbetsledare, tekniker, servicechef		

TEC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2054,11	2100,11	2131,61
UPPGIFTER	Krävande yrkesuppgifter inom den tekniska sektorn.		
BETECKNINGAR	yrkesman, montör, biträdande arbetsledare, förman, timmerman, fastighetsmaskinist, äldre yrkesman, sopstationsskötare		

TED	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1963,50	2009,50	2039,64
UPPGIFTER	Yrkesuppgifter.		
BETECKNINGAR	stationsföreståndare, serviceman, fastighetsskötare, fastighetsmaskinist, ansvarig vaktmästare, övervakningsmästare, busschaufför, chaufför		

TEE	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1815,31	1861,31	1889,23
UPPGIFTER BETECK- NINGAR	Grundläggande uppgifter och yrkesuppgifter. hjälpkarl, serviceman, idrottsanläggningsskötare, simövervakare, gårdskar, gårdskar-vaktmästare, vaktmästare, väktare, säkerhetsövervakare, lagerbiträde, lagerkarl, skolvård		

Textilvård

PEA	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1997,84	2043,84	2074,50
UPPGIFTER	Arbetsledningsuppgifter inom textilvård. Arbetstagare som direkt leder sina underordnades arbete och som också deltar i den produktiva verksamheten.		

PEB	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1797,43	1843,43	1871,08
UPPGIFTER	Krävande textilvårdsuppgifter. Produktionsarbete inom textilvården som också omfattar ansvar för verksamheten och förutsätter specialkompetens.		

PEC	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1763,25	1809,25	1836,39
UPPGIFTER	Textilvårdsuppgifter. Grundläggande yrkesuppgifter inom textilvård.		

PED	Minimigrundlön €/mån.		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1682,18	1728,18	1754,10
Läroavtalselever och andra anställda som på arbetsplatsen lär sig grundläggande yrkesuppgifter inom textilvård, då anställningen fortgått i minst 3 månader.			

Bilaga 2

Ersättningar för resekostnader 1.1.2022

A Allmänna bestämmelser

§ 1 Allmänt

- mom. 1** För en resa som arbetet förutsätter (arbetsresa) betalas i resekostnadsersättning färdkostnadsersättning, dagtraktamente, måltidsersättning, logiersättning, nattreseersättning och kursdagtraktamente.
- mom. 2** Som resekostnader betraktas de extra utgifter som arbetstagaren har haft med anledning av arbetsresan.

§ 2 Arbetsresor

Såsom arbetsresa som berättigar till resekostnadsersättning betraktas en resa som företas i arbetsgivarens ärenden och som baserar sig på ett förordnande av arbetsgivaren.

Tillämpningsanvisning

En resa från arbetstagares bostad till arbetsplatsen och tillbaka betraktas inte som arbetsresa. En resa från bostaden till en verksamhets-, arbets- eller mötesplats och tillbaka berättigar inte till ersättningar enligt denna bilaga.

En arbetsresa baserar sig på ett reseförordnande av arbetsgivaren. Reseförordnandet utfärdas före resan. En arbetsresa förutsätter resande utanför arbetsplatsen. Med arbetsplats avses den fasta arbetsplats där arbetstagaren arbetar eller, om arbetstagaren på grund av arbetets karaktär inte har en fast arbetsplats, motsvarande plats.

§ 3 Totalkostnader

- mom. 1** Arbetsresor ska företas på så kort tid och till så låga totalkostnader som möjligt med hänsyn till att resan och uppgifterna ska kunna utföras på ett ändamålsenligt sätt. Vid bedömningen av totalkostnaderna ska man utöver färdkostnadsersättning och dagtraktamente också beakta en eventuell arbetstidsvinst.

Tillämpningsanvisning

Den som utfärdar reseförordnandet ska vid behov på förhand fastslå vad som i det aktuella fallet är det mest ändamålsenliga och för medlemsorganisationen förmånligaste resesättet. I annat fall avgörs frågan i efterhand av den som godkänner reseräkningen. Tillstånd att använda egen bil för arbetsresor har i praktiken endast den betydelsen att det underlättar detta övervägande som ett slags förhandsställnings-tagande.

- mom. 2** För en arbetsresa betalas inte ersättning till ett större belopp än vad som skulle ha betalats om resan hade företagits på det i mom. 1 avsedda sätt som är förmånligast för medlemsorganisationen.

B Ersättning för färdkostnader

§ 4 Egentliga färdkostnader

- mom. 1** Ersättning betalas för färdbiljetter samt för plats- och sovplatsbiljetter, fraktavgifter och övriga med dessa jämförbara nödvändiga avgifter i anslutning till den egentliga resan.
- mom. 2** Parkeringsavgifter för bil på flygfält och järnvägsstation och vid hotellinkvartering ersätts enligt kvitto, dock högst för tre dagar per resa. Andra parkeringsavgifter för bil ersätts inte.

Tillämpningsanvisning

Som nödvändiga avgifter anses inte till exempel försäkringspremier. Om arbetstagaren har fått betala olika avgifter för transporten av arbetsredskap eller andra föremål som han eller hon har varit tvungen att ha med sig, ersätts det betalda beloppet.

§ 5 Ersättningsgrunder för färdkostnader

Ersättning för färdkostnader betalas enligt följande grunder:

Färdmedel	Betalning
tåg, flyg, båt	enligt det förmånligaste alternativet
spårvagn, buss, annat allmänt kommunikationsmedel	enligt den officiella taxan
taxi	enligt den officiella taxan
hyrd motorbåt, annat fordon	betald avgift, dock högst skälig avgift

§ 6 Ersättning för färdkostnader

mom. 1 För en arbetsresa som företas med ett fordon som arbetstagaren äger eller innehar betalas ersättning enligt följande:

Bil	
Kilometerersättning betalas för varje ettårsperiod som börjar 1.1	
– för de första 5 000 kilometrarna	46 cent/km
– för därpå följande kilometer	40 cent/km
Kilometerersättningen betalas förhöjd	
– om arbetsuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad släpvagn	8 cent/km
– om arbetsuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad husvagn	12 cent/km
– om arbetstagaren blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg	3 cent/km
– om arbetsuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats, för dessa kilometer	10 cent/km
– om det i ett fordon som är i arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma resa eller som det hör till arbetsuppgifterna att skjutsa	3 cent/km/pers
Motorcykel	
Kilometerersättning betalas för varje ettårsperiod som börjar 1.1	
– för de första 5 000 kilometrarna	35 cent/km
– för därpå följande kilometer	32 cent/km
Motorbåt över 50 hk, ersättning	116 cent/km
Motorbåt ≤ 50 hk, ersättning	80 cent/km
Snöskoter , ersättning	110 cent/km
Moped , ersättning	19 cent/km
Fyrhjuling , ersättning	104 cent/km
Annat fordon , ersättning	11 cent/km

Tillämpningsanvisning

Förhöjda ersättningar för släpvagn och för transport av tunga maskiner osv. kan komma i fråga också samtidigt.

C Dagtraktamente

§ 7 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för en arbetsresa som inte hör till de sedvanliga arbetsuppgifterna och uppmätt längs allmänt använd färdväg sträcker sig längre än 15 km från arbetstagarens bostad respektive arbetsplats, utgående från var arbetsresan börjar och slutar.

§ 8 Resedygn

- mom. 1** Ett resedygn som används som grund vid fastställandet av dagtraktamente utgörs av en 24-timmarsperiod, som börjar när arbetstagaren ger sig av från sin arbetsplats eller sin bostad och slutar när arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.
- mom. 2** Arbetsresan anses dock ännu inte vara avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats endast för att inlämna eller byta arbetsredskap, ta emot nya arbetsorder eller sköta andra jämförbara kortvariga arbetsuppgifter, förutsatt att arbetstagaren därefter omedelbart fortsätter arbetsresan.

§ 9 Timgränser för partiellt och för fullt dagtraktamente

- mom. 1** Partiellt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har varat
- 1) över 8 timmar, eller
 - 2) över 6 timmar, om mer än 3 timmar av resan har infallit mellan kl. 16.00 och kl. 7.00.
- mom. 2** Fullt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har varat över 12 timmar.
- mom. 3** När en arbetsresa har varat längre än ett resedygn, och den tid som åtgått till arbetsresan överskrider det sista fulla resedygnet med över 2 timmar, betalas för detta ofullständiga resedygn ett nytt dagtraktamente i form av partiellt dagtraktamente om den överskjutande tiden uppgår till högst 12 timmar, och i form av fullt dagtraktamente om den överskjutande tiden är mer än 12 timmar.

Exempel 67

- En arbetsresa börjar på tisdag kl. 6.00 och slutar på torsdag kl. 15.00.
- Resedygnet räknas ut enligt följande:

tis	ons	tor
6.00–	6.00–	6.00–15.00

- Denna resa omfattade två fulla resedygn och ett ofullständigt resedygn som varade mindre än 12 timmar.
- För resan betalas två fulla dagtraktamenten och ett partiellt.

§ 10 Dagtraktamentets storlek

Som fullt dagtraktamente betalas **45,00** euro och som partiellt dagtraktamente **20,00** euro för varje resedygn som berättigar till respektive dagtraktamente.

§ 11 Nedsatt dagtraktamente

Om arbetstagaren under något resedygn har fått eller skulle ha haft möjlighet att få kostnadsfri lunch och middag eller sådan lunch och middag som ingår i färdbiljettens eller hotellrummets pris, betalas dagtraktamentet för detta resedygn nedsatt med 50 procent. I fråga om partiellt dagtraktamente räcker det med en enda måltid för att dagtraktamentet ska minskas.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamentet minskas inte om det i priset på ett hotellrum eller i någon annan helpension ingår frukost, kaffe på dagen eller kaffe på kvällen.

D Övriga ersättningar**§ 12 Måltidsersättning**

Om dagtraktamente inte betalas för en arbetsresa som har varat över 6 timmar, men arbetstagaren har intagit en måltid på egen bekostnad någon annanstans än på sitt sedvanliga måltidsställe och på ett avstånd av minst 10 km från sin arbetsplats eller sin bostad, betalas **11,25** euro i måltidsersättning. Måltidsersättning betalas inte om arbetsresan hör till arbetstagarens sedvanliga arbetsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

Sedvanligt måltidsställe är det fråga om när arbetstagaren kan välja måltidsställe och inta en måltid till sedvanliga kostnader. För måltid någon annanstans än på sedvanligt måltidsställe ska arbetstagaren vid behov visa upp ett kvitto eller någon

annan utredning över kostnaderna. Utredningen inverkar dock inte på ersättnings storlek. Vägkost ersätts inte.

§ 13 Förutsättningar för logiersättning

- mom. 1** Logiersättning betalas utöver dagtraktamente i enlighet med ett verifikat som ett inkvarteringsföretag utfärdat eller något annat tillförlitligt verifikat. Om måltidsförmåner ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.
- mom. 2** Om medlemsorganisationen anordnar logi som uppfyller skäliga krav, ska denna logi utnyttjas. Om arbetstagaren inte utnyttjar den logi som medlemsorganisationen erbjuder, betalas i logiersättning endast det belopp som motsvarar kostnaderna för den logi som medlemsorganisationen har ordnat.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller i allmänhet endast ersättningar till ett inkvarteringsföretag. Vidare kan det bli fråga om så kallade vilorum hos andra organisationer, för vilka organisationen debiterar en ersättning även om det inte är fråga om ett inkvarteringsföretag. Om det i inkvarteringsavgiften ingår måltider utöver frukost, betalas logiersättning enbart för priset på rummet. I inkvarteringsrörelsens räkning ska det finnas en specifikation över de måltider som ingår i räkningen och för vilka arbetstagaren har debiterats.

När medlemsorganisationen betalar ett helpensionspaket i vilket ingår både kost och logi, betalas till arbetstagaren ett nedsatt dagtraktamente. Om medlemsorganisationen betalar enbart för logi, betalas till arbetstagaren ett icke nedsatt dagtraktamente.

Ersättningen uppgår högst till det fastställda maximibeloppet, om inte medlemsorganisationen av särskilda skäl beslutar något annat.

- mom. 3** En förutsättning för logiersättning är att arbetstagaren på grund av arbetsresa eller arbetsuppgifter har befunnit sig på inkvarteringsorten eller på någon annan ort än hemorten minst 4 timmar mellan kl. 21.00 och kl. 7.00 och att arbetstagaren på grund av detta varit tvungen att logera någonstans.

§ 14 Slopad

§ 15 Nattresepenning

- mom. 1** Nattresepenning på **13,00** euro betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn av vilket mer än 12 timmar har åtgått till en arbetsresa, förutsatt att minst 4 timmar infallit mellan kl. 21.00 och kl. 7.00.

Tillämpningsanvisning

Nattresepenning betalas till exempel när arbetstagaren övernattar hos släktingar.

- mom. 2** Nattresepenning betalas inte, om
- 1) arbetstagaren får logiersättning
 - 2) arbetstagaren får särskild ersättning för sovplats på tåg eller för hyttplats på båt, eller om resan företas med båt eller tåg där passagerarna har möjlighet att bo
 - 3) arbetstagaren på grund av fri logi som medlemsorganisationen anordnar inte i övrigt har några övernattningskostnader.

§ 16 Ersättningar till kursdeltagare

- mom. 1** Beträffande resekostnader som betalas till kursdeltagare ska utöver de allmänna bestämmelserna iakttas vad som anges i denna paragraf.
- mom. 2** Till en kursdeltagare, vilket avser en arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut deltar i en sådan kurs utanför medlemsorganisationens område som arbetsgivaren ordnar eller anvisar, betalas färdkostnadsersättning, dagtraktamente och logiersättning för resan till och från kursen i enlighet med § 4–11 och § 13.
- mom. 3** För en oavbruten kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas för kurstiden dagtraktamente eller måltidsersättning enligt § 7 och § 9–12 och logiersättning eller nattresepenning enligt § 13 och § 15.
- mom. 4** **Kursdagpenning**
För en oavbruten kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas från och med kursens början kursdagpenning under samma förutsättningar som anges i § 7 och 9 i fråga om dagtraktamente och i § 12 i fråga om måltidsersättning. Kursdagpenningen betalas enligt följande:

- 1) För 1–21 dagen är kursdagpenningen lika stor som fullt dagtraktamente eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning.
- 2) För 22–28 dagen betalas en kursdagpenning som utgör 70 procent av fullt dagtraktamente eller av partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.
- 3) För de därpå följande dagarna, men för en kurstid som varar högst ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 55 procent av fullt dagtraktamente eller av partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

mom. 5 Om medlemsorganisationen har ordnat kostnadsfria måltider för kursdeltagaren, minskas den kursdagpenning som anges i mom. 4 med 50 procent. Om medlemsorganisationen även har ordnat fri logi som uppfyller skäligen krav, minskas kursdagpenningen med ytterligare 25 procent. Detta avdrag på 25 procent görs dock inte för fri logi som ordnas i lägerförhållanden eller liknande.

mom. 6 När en kurs är uppdelad i flera avsnitt och den mellanliggande tiden överskrider 12 dygn betraktas avsnitten som separata kurser.

Tillämpningsanvisning

För deltagande i utbildning kan en arbetstagare på ansökan beviljas tjänstledighet eller ges ett reseförordnande.

Om arbetsgivaren ger ett reseförordnande för deltagande i utbildning, fastställs ersättningarna för resekostnader enligt denna bilaga.

Om arbetstagaren på ansökan har beviljats tjänstledighet, ska arbetsgivaren i beslutet samtidigt avgöra huruvida ledigheten är oavlönad eller avlönad eller huruvida partiell lön ska betalas och i vilken omfattning arbetsgivaren eventuellt deltar i övriga kostnader. Som kostnader betraktas de egentliga utbildningskostnaderna och/eller resekostnaderna. Arbetsgivaren kan delta i kostnaderna till exempel genom att bevilja ett stipendium eller betala en viss andel av kostnaderna.

När det gäller en kurs som varar längre än en vecka blir det ofta fråga om huruvida kursdeltagaren ska få ersättning för resor till hemorten under veckoslut eller huruvida dagtraktamente ska betalas också för veckosluten. När frågan avgörs bör man utgå ifrån att kostnaderna ersätts enligt förmånlighetsprincipen. När arbetsgivaren i undantagsfall av tvingande skäl förutsätter att arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen till veckoslutet, ska veckoslutsresorna mellan tjänstgöringsorten och kursplatsen alltid ersättas. För denna tid betalas inte dagtraktamente. Veckoslutsbesök på hemorten medan kursen pågår inverkar inte när kursens längd räknas ut (räknas in i kurstiden).

E Kostnadsersättning för arbetsresor till utlandet

§ 17 Allmänt

I fråga om betalningen av färdkostnadsersättning, dagtraktamente och hotell-ersättning iakttas bestämmelserna i § 1–8 och § 13 mom. 2.

§ 18 Dagtraktamente och hotell-ersättning vid resor till utlandet

Dagtraktamenten och hotell-ersättningar vid utlandsresor betalas till samma be-
lopp som för statstjänstemän. Beloppen fastställs årligen av skattemyndigheten.

§ 19 Dagtraktamente

- mom. 1** Dagtraktamentet bestäms enligt det land eller område där rese-
dygnet avslutas. Om resedygnet avslutas på en båt eller i ett flyg-
plan, fastställs dagtraktamentet enligt det land eller område från
vilket båten eller flygplanet senast har avgått eller till vilket båten
eller flygplanet först anländer efter avfärden från Finland.
- mom. 2** För den tid av en arbetsresa som överskrider det sista fulla rese-
dygnet, betalas dagtraktamente enligt följande:
- 1) 35 procent av dagtraktamentet för det sista fulla resedygn som
avslutats utomlands, om resedygnet överskrids med mer än
2 timmar
 - 2) 65 procent av dagtraktamentet för det sista fulla resedygn som
avslutats utomlands, om resedygnet överskrids med mer än
12 timmar
 - 3) för den tid som överskrider ett fullt resedygn som avslutats i Fin-
land, i enlighet med bestämmelserna om inrikesdagtraktamente.
- mom. 3** Om den till arbetsresan använda totaltiden underskrider 24 timmar,
betalas dagtraktamente i enlighet med bestämmelserna och belop-
pen för inrikesresor. Om arbetsresan emellertid har varat över 15
timmar och personen under denna tid på grund av arbetet eller av
någon annan giltig orsak har vistats över 5 timmar på utländsk mark,
bestäms dagtraktamentet enligt landet eller området i fråga.
- mom. 4** För båtseminarier samt konferens- och utbildningskryssningar beta-
las dagtraktamente i enlighet med gällande lagstiftning och andra
bestämmelser om inrikesresor.

§ 20 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning

- mom. 1** Kostnadsfria måltider minskar utrikesdagtraktamentet på samma sätt som anges i § 11.

Tillämpningsanvisning

En kostnadsfri måltid minskar sådana dagtraktamenten på 35 procent som anges i § 19 mom. 2 punkt 1 och två kostnadsfria måltider minskar sådana dagtraktamenten på 65 procent som anges i punkt 2.

- mom. 2** Hotellersättning betalas mot räkning. Ersättningen omfattar rummets grundpris, eventuell skatt och fast betjäningssavgift.
- mom. 3** En förutsättning för betalning av hotellersättning är att arbetstagaren har befunnit sig på hotellorten minst 4 timmar mellan kl. 21.00 och kl. 7.00.

§ 21 Ersättning för vissa kostnader

Såsom kostnader för arbetsresa ersätts dessutom följande utgifter:

- 1) myndighetsavgifter
- 2) pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccinationsavgifter
- 3) anlitande av taxi till eller från flygbolagskontoret eller flygplatsen när det är uppenbart nödvändigt, ekonomiskt eller ändamålsenligt med tanke på omständigheterna
- 4) premie för en resgodsförsäkring upp till **840,94** euro av försäkringsbeloppet samt premie för en engångsresenärsförsäkring som har tecknats för en högst 31 dagar lång arbetsresa för arbetstagaren, till den del försäkringen berättigar till kostnadsersättningar på grund av sjukdomsfall under resa, olycksfall eller annullering av eller avbrott i resan, eller premie på högst **50,46** euro för en resenärsförsäkring som arbetstagaren har tecknat för ett helt år
- 5) till researrangemangen och arbetsuppgifterna hörande nödvändiga telefon- och telefaxutgifter på sakliga grunder
- 6) hyra för förvaringsfack vid hotellinkvartering
- 7) övriga jämförbara obligatoriska kostnader.

F Särskilda bestämmelser

§ 22 Reseförskott

En arbetstagare har rätt till förskott för en arbetsresa. För en arbetsresa som varar kortare tid än 24 timmar behöver förskott på dagtraktamentet inte betalas.

§ 23 Reseräkningar

- mom. 1** En reseräkning ska göras upp på en reseräkningsblankett eller med ett reseräkningsprogram som godkänts av medlemsorganisationen. I räkningen ska det ingå en redogörelse för resans syfte, resesättet, reserutten samt ankomst- och avresetiden (datum och klockslag) för varje ort. På räkningen ska dessutom anges enligt vems beslut arbetsresan har företagits.
- mom. 2** Till reseräkningen ska fogas verifikat över uppkomna kostnader i de fall då verifikat stått att få.

§ 24 Inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar

- mom. 1** En reseräkning ska utan dröjsmål lämnas in efter resans slut. Reseräkningen ska i mån av möjlighet lämnas in senast inom 2 månader efter resan lämnas in till den person som ska godkänna räkningen.
- mom. 2** Ersättningar för resekostnader ska betalas inom 2 månader från det reseräkningen har lämnats in.

Bilaga 3

Kontinuerligt treskiftsarbete

§ 1 Tillämpningsområde och ordinarie arbetstid

Bestämmelserna i denna bilaga tillämpas på arbete som arrangerats i enlighet med 6 § i arbetstidslagen, som utförs under dygnets samtliga timmar alla dagar i veckan och där den ordinarie arbetstiden per arbetsskift och dygn är 8 timmar och i medeltal 36 timmar per vecka under en ettårsperiod, och där arbetsskiften avlöser varandra regelbundet och växlar vid på förhand överenskomna tidpunkter.

Tillämpningsanvisning

Den mest ändamålsenliga ett år långa utjämningsperioden är 1.5–30.4, eftersom semestern ska tas ut mellan 2.5 och 30.4 och årsarbetstiden bestäms enligt semesternas längd.

§ 2 Årsarbetstid

mom. 1 Den årliga arbetstiden bestäms utgående från semesternas längd enligt följande:

Rätt till semester Årsarbetstid

28 semesterdagar 1678,4 timmar = 209,8 arbetsskift

30 semesterdagar 1664,0 timmar = 208,0 arbetsskift

38 semesterdagar 1606,4 timmar = 200,8 arbetsskift

mom. 2 Om semestern avviker från de nämnda antalen semesterdagar är den årliga arbetstiden 7,2 timmar kortare för varje semesterdag som överskrider den nämnda rätten till semester och 7,2 timmar längre för varje semesterdag som underskrider den nämnda rätten till semester.

mom. 3 Arbetstiden utjämnas till de nämnda årsarbetstiderna under en period på fem år.

mom. 4 Årsarbetstiderna gäller endast dem som under hela utjämningsperioden utför kontinuerligt treskiftsarbete.

§ 3 Arbetsdygnets och arbetsveckans början

Ett arbetsdygn inleds när morgonskiftet börjar och en arbetsvecka inleds när måndagens morgonskift börjar.

§ 4 Femskiftssystem

- mom. 1** En veckoarbetstid på i medeltal 36 timmar genomförs med ett femskiftssystem, vid behov med ett fyrskiftssystem.
- mom. 2** För att arbetstiden ska jämnas ut till i medeltal 36 timmar per vecka under ett års tid ges de anställda, utöver ledigheten per vecka och veckans andra lediga dag, en extra ledig dag (8 timmar) för varje 7 arbetsskift som utförs som ordinarie arbete. Ledighet per vecka, veckans andra lediga dag och extra lediga dagar ska räknas in i det årliga femskiftssystemet.
- mom. 3** Till arbetstagare som under kalenderåret tillfälligt arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete ges extra lediga dagar på det sätt som anges i mom. 2. Tidpunkten för extra lediga dagar avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning

I femskiftssystemet sköts ett arbete av 5 personer. Under ett dygn arbetar 3 personer och 2 är lediga.

Semester ges enligt ett rullande system.

Femskiftssystemet bygger på följande arbetstidsuträkning:

Om inrättningen tillämpar kontinuerligt treskiftsarbete hela året, är den årliga drifttiden 365×24 timmar = 8 760 timmar.

I femskiftssystemet är årsarbetstiden för ett skift därmed 8 760 timmar: $5 = 1\,752$ timmar, dvs. 219 arbetsskift.

Eftersom det för anställda som hela utjämningsperioden arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete har avtalats en årsarbetstid som är bunden till semesternas längd, ska det i arbetsskiftsförteckningen till exempel för en person med 30 semesterdagar och en årsarbetstid på 1 664 timmar antecknas ledighet i stället för arbetsskift enligt följande:

$1\,752 - 1\,664 = 88$ timmar = 11 lediga dagar; den årliga arbetskyldigheten är alltså totalt $219 - 11 = 208$ arbetsskift.

Om årsarbetstiden är 1 678,4 eller 1 606,4 timmar antecknas på motsvarande sätt lediga dagar enligt följande:

$1\,752 - 1\,678,4 = 73,6$ timmar. 72 timmar = 9 lediga dagar; årlig arbetsskyldighet totalt $219 - 9 = 210$ arbetsskift. De återstående 1,6 timmarna ledighet utjämnas inom fem år.

$1\,752 - 1\,606,4 = 145,6$ timmar. 18 friskift = 144 timmar; årlig arbetsskyldighet totalt $219 - 18 = 201$ arbetsskift. De återstående 1,6 timmarna ledighet utjämnas inom fem år.

Arbetsskiftsförteckningen görs upp i perioder på 20 dygn. I varje period ingår 12 arbetsskift och 8 lediga dagar. När arbetsskiftsförteckningen görs upp på detta sätt blir varje anställds genomsnittliga arbetstid 33,6 timmar per vecka, vilket är det samma som antalet driftstimmar dividerat med antalet anställda, dvs. $168:5 = 33,6$ timmar. Eftersom den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ska vara 36 timmar uppstår en 2,4 timmars "skuld" per vecka för varje anställd. På grund av detta ska semestrarna läggas in i arbetsskiftsförteckningen i stället för arbetsskift och lediga dagar på så sätt att den årliga arbetstiden nås. För att den årliga arbetstiden ska fyllas kan fyllnadsskift behövas.

Också andra arbetsskiftsförteckningar som uppfyller de allmänna förutsättningarna för kontinuerligt treskiftsarbete kan användas.

Om en anställd mitt under en utjämningsperiod permanent övergår till en annan arbetstidsform eller om anställningen upphör mitt under en utjämningsperiod, ska arbetstidsunderskott arbetas in som fyllnadsskift och outtagna lediga dagar ska om möjligt tas ut innan arbetstidsformen byts eller anställningen upphör. Om outtagna lediga dagar inte kan tas ut, betalas för varje outtagen ledig dag en timlön för 8 timmar som räknats ut enligt § 11.

§ 5 Frånvaro som likställs med arbetstid

Som ordinarie arbetsskift utförda i kontinuerligt treskiftsarbete betraktas, med undantag av semester, de frånvarodagar för vilka arbetstagaren har rätt att få lön och högst 7 kalenderdagar oavlönad frånvaro som arbetsgivaren godkânt.

§ 6 Hur arbete i andra arbetstidsformer inverkar på årsarbetstiden

Årsarbetstiden förlängs med ett arbetsskift (8 timmar) för varje 136 timmar som utförts i andra arbetstidsformer.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller till exempel en situation där en anställd som i regel utför kontinuerligt treskiftsarbete på grund av produktionsstopp tillfälligt övergår till

allmän arbetstid (dagarbete). Under den tillfälliga omplaceringen tillämpas bestämmelserna om allmän arbetstid till exempel på arbetstidsersättningar.

När en anställd arbetat minst 272 timmar i en annan arbetstidsform förlängs den årliga arbetstiden med 16 timmar.

§ 7 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor *) bilaga till undertäckningsprotokollet

- mom. 1** Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul förkortar inte årsarbetstiden, utan för varje sådan dag betalas oförhöjd timlön för 7,2 timmar, också då arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen varit ledig under söckenhelgen i fråga, förutsatt att arbetstagaren haft full ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckan.

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka anses vara fullständig också i de fall då den är ofullständig på grund av semester, avlönad moderskapsledighet eller avlönad sjukfrånvaro.

- mom. 2** Om det är ändamålsenligt med tanke på inrättningens verksamhet kan en dag som avses i mom. 1 ges som ledig dag. I så fall betalas inte penningersättning enligt mom. 1.

§ 8 Helgaftonsersättning

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

§ 9 Definition av och ersättning för övertids- och mertidsarbete

mom. 1 Övertidsarbete per dygn

Övertidsgränsen per dygn är 8 timmar.

För de 2 första övertidstimmarerna per dygn betalas en med 50 procent förhöjd timlön och för varje följande övertidstimme per dygn en med 100 procent förhöjd timlön. Ersättningen kan också ges i form av motsvarande ledighet.

mom. 2 Övertidsarbete per vecka

Övertidsarbete per vecka kan uppstå endast om en anställd som utför kontinuerligt treskiftsarbete mitt under veckan permanent byter från ett skift till ett annat eller om arbetstidsformen ändras mitt under veckan från treskiftsarbete till dagarbete (annan arbetstidsform) eller tvärtom. Övertid per vecka är då arbete som överstiger antalet veckotimmar i den arbetsskiftsförteckning enligt vilken arbetstagaren under veckan arbetat mest och som inte är övertidsarbete per dygn.

För de 5 första övertidstimmarerna per vecka betalas en med 50 procent förhöjd timlön och för varje följande övertidstimme per vecka eller dygn en med 100 procent förhöjd timlön. Ersättningen kan också ges i form av motsvarande ledighet.

Exempel 68

- En avbytare, som under arbetsveckan arbetat 4 dagar (mån–tor) med allmän arbetstid och en kvällstur på fredagen i treskiftsarbete, arbetar kl. 15.00–7.00 på sin lediga dag (lördag).
 - Avbytarens har arbetat mest enligt arbetsskiftsförteckningen med allmän arbetstid, vilket innebär att övertidsgränsen per vecka är 38 h 15 min.
 - Sammanlagt uppgår arbetstimmarerna till 56, varav 8 timmar är övertidsarbete per dygn som utförts kl. 23–07 (100 %). 38 h 15 min är ordinarie arbetstid.
 - 9,75 h är övertid per vecka: 1,75 h på fredag och 8 h på lördag (5 h 50 % och 4,25 h 100 %).
 - På fredag och lördag ersätts arbete i treskift enligt bestämmelserna om skiftarbete, i kvällsskift kl. 15–23 betalas kvällsskiftstillägg och i nattskift kl. 23–07 betalas nattskiftstillägg som ingår i den timlön för en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande på basis av vilken övertidsersättningen (§ 11 mom. 2) räknas ut.
 - Divisorn för timlönen är 158 (§ 11 mom. 1).
-

mom. 3 Övertid i skiftarbete

Med övertid i skiftarbete avses sådant arbete under utjämningsperioden som utförs utöver mertid i skiftarbete och som inte är övertid per dygn eller per vecka.

För övertid i skiftarbete betalas en med 100 procent förhöjd timlön. Alternativt kan ersättningen ges i form av motsvarande kompensationsledighet

Tillämpningsanvisning

Också för en arbetstagare som utför kontinuerligt treskiftsarbete under en del av utjämningsperioden (1.5–30.4) är tröskeln för övertid i skiftarbete 104 timmar under utjämningsperioden.

mom. 4 Mertid i skiftarbete

Med mertid i skiftarbete avses arbetstimmar som utförs under dagar som enligt arbetsskiftförteckningen är lediga dagar och som inte på förhand antecknats som fyllnadsskift och som inte överskrider 104 timmar under utjämningsperioden och som inte utgör övertid per dygn eller vecka.

För mertid i skiftarbete betalas en med 65 procent förhöjd timlön eller ges motsvarande kompensationsledighet.

Exempel 69

- En arbetstagare i treskiftsarbete arbetar kl. 15–07 på en lördag som är en ledig dag.
- De första 8 timmarna är mertid i skiftarbete (65 %) och följande 8 timmar är övertid per dygn (2 tim. 50 % och 6 tim. 100 %).
- I kvällsskift kl. 15–23 betalas kvällsskiftstillägg och i nattskift kl. 23–07 betalas nattskiftstillägg som ingår i den timlön för en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande på basis av vilken övertidsersättningen och söndagsersättningen (kl. 18–07) räknas ut.

mom. 5 Kalenderårets mertidsarbete

Arbetsgivaren kan i enlighet med bilaga 4 årligen erbjuda arbetstagaren 6 timmar annat arbete utöver den ordinarie arbetstiden samt anvisa 6 timmar mertidsarbete i anknytning till kompetensutveckling. Arbetstagaren har rätt att neka till dessa mertidstimmar.

För detta mertidsarbete betalas en enkel timlön.

§ 10 Arbetsskiftförteckning

mom. 1 Arbetsskiftförteckningen ska iakttas, om det inte finns en grundad anledning att ändra den. I mån av möjlighet ska man inhämta arbetstagarens samtycke till ändringen, och den som berörs av ändringen ska alltid så fort som möjligt underrättas på ett efter förhållandena lämpligt sätt. Att arbetstimmar får karaktären av övertidsarbete eller mertid i skiftarbete utgör i sig ingen grundad anledning till att ändra arbetsskiftförteckningen.

mom. 2 En arbetstagare som på grund av tvingande hinder inte kan infinna sig i arbetet på sitt skift ska så snart som möjligt underrätta sin chef om detta. När en person uteblir eller uteblivit från sitt arbetsskift bör man i första hand försöka få någon annan än en anställd som nyss avslutat sitt arbetsskift som ersättare.

§ 11 Uträkning av timlön och arbetstidsersättningar samt tidpunkten då ersättningar ska ges

Uträkning av timlön

- mom. 1** Den timlön som behövs för uträkning av ersättningar för övertids-, mertids-, söndags-, lördags- och helgaftonsarbete och arbete under friskift samt för övertid och mertid i skiftarbete och arbete under uttagna lediga dagar får man genom att dividera kalendermånadens ordinarie lön med 158.
- mom. 2** För kvällsskift betalas 15 procent och för nattskift 30 procent i skifttillägg. Ersättningen räknas ut enligt mom. 1.
- Skifttillägget räknas med i timlönen, som höjs med 50, 65 eller 100 procent, om övertidsarbete, övertid och mertid i skiftarbete samt söndagsarbete utförs vid en tidpunkt då skifttillägg betalas.
- mom. 3 Tidpunkten för givande av ersättningar**
- Ersättningarna ska betalas senast månaden efter att det arbete som berättigar till ersättning har utförts.

§ 12 Semester

- mom. 1** En arbetstagare som permanent arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och vars arbetstid bestäms som årsarbetstid tjänar in full semester.
- mom. 2** Vid semester räknas dygnet börja vid den tidpunkt som anges i § 3.
- mom. 3** Lokalt kan man avtala med förtroendemannen om att semester inleds först när det arbetsdygn som följer på ett nattskift börjar.
- mom. 4** Som semesterdagar för arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete under hela utjämningsperioden räknas förutom arbetsdagar också det antal lediga dagar som behövs för att årsarbetstiden ska kunna jämnas ut i enlighet med § 2 ovan. Man kan då avvika från bestämmelserna i mom. 1–3 som gäller semesterns tidpunkt och kontinuitet i § 78 i semesterkapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA med det förbehållet att 20 semesterdagar ska förläggas till semesterperioden och semestern ska vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

§ 13 Tillämpning av arbetstidskapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA

Utöver vad som i denna bilaga bestäms om arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete iakttas tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i Kollektivavtal för AVAINTA.

Bilaga 4

Mertidsarbete för att främja kompetensutveckling och förbättra produktiviteten

Mertidsarbete för att främja kompetensutveckling och förbättra produktiviteten

Arbetsgivaren kan årligen utöver den ordinarie arbetstiden erbjuda arbetstagaren 6 timmar mertidsarbete och anvisa arbetstagaren 6 timmar mertidsarbete i anslutning till kompetensutveckling. Kompetensutveckling kan vara utveckling av verksamheten på arbetsplatsen eller upprätthållande och förbättring av arbetstagarnas färdigheter och arbetsförmåga i syfte att förbättra produktiviteten och resultatet i arbetet.

Kompetensutveckling kan till exempel vara utbildning, coachning eller utvecklingsevenemang för hela arbetsgemenskapen eller enskilda enheter. Med kompetensutveckling avses inte exempelvis introduktion av en ny arbetstagare i början av arbetsförhållandet eller normal utbildning i användningen av nya redskap eller -metoder på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren och förtroendemannen kan ingå lokala avtal om avvikande fördelning av timmarna.

Mertidsarbete av ovanstående typ kan inte förläggas till söckenhelger eller veckoslut under söckenhelgsveckor. Vid periodarbete kan denna arbetstid inte förläggas till söckenhelgsveckor.

Arbetsgivaren ska erbjuda eller anvisa mertidsarbete så tidigt som möjligt. Innan arbetet utförs ska arbetstagaren underrättas om att det är fråga om mertidsarbete enligt denna bilaga. Arbetstagaren har rätt att neka till dessa arbetstimmar.

Arbetstidsförlängningen kan genomföras så att ett arbetsskift eller en arbetsdag högst förlängs med två timmar per dag. Arbetstidsförlängningen kan även förläggas till en separat dag. Om arbetstidsförlängningen förläggs till ett veckoslut, rekommenderar avtalsparterna att mertidsarbetet är minst 4 timmar.

För dessa arbetstimmar betalas en enkel timlön och eventuella ersättningar för obekväm arbetstid i enlighet med kollektivavtalet.

Bilaga 5

Arbetstidsbank

Arbetstidsbank inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för AVAINTA

§ 1 Sparande av arbetstidsersättningar i en arbetstidsbank

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att spara arbetstidsersättningar som ska ges i ledig tid på det sätt som konstateras i § 42 mom. 2 i Kollektivavtalet för AVAINTA. Baserat på bestämmelsen kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att spara arbetstidsersättningarna till längre enhetliga ledigheter (arbetstidsbank). Arrangemanget baserar sig alltid på frivillighet.

Avtalet om att spara ersättningar i form av ledig tid ska alltid göras skriftligt. Avtalet kan gälla tills vidare eller för en viss tid. Det lönar sig att först skaffa erfarenhet av hur systemet fungerar på arbetsplatsen. Det rekommenderas att arbetsgivaren och arbetstagarna till en början upprättar ett kort avtal på en viss tid angående sparande av ersättningar i ledig tid, exempelvis för 6–8 månader.

Om det inte finns något avtal om sparande av arbetstidsersättningar enligt § 42 mom. 2 i Kollektivavtalet för AVAINTA mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, ersätts arbetstidsersättningarna i pengar eller ges som ledig tid enligt bestämmelserna i § 42 mom. 1 i Kollektivavtalet för AVAINTA. Arbetsgivaren beslutar om ersättningsformen (pengar eller ledighet).

Enligt § 42 i Kollektivavtalet för AVAINTA ska penningersättning betalas och ersättning i ledig tid ges senast under den kalendermånad som följer efter att det arbete som berättigar till ersättning har utförts, förutom om den ordinarie arbetstiden är fastställd för en längre arbetstidsperiod, då ersättningen ges under den kalendermånad som följer efter en sådan periods slut. Enligt överenskommelse med arbetstagaren kan kompensationsledigheten dock ges ännu under de 4 följande kalendermånaderna. En kompensationsledighet som ges senare än detta förutsätter att arbetstagaren och arbetsgivaren skriftligen kommit överens om det (arbetstidsbank).

Arbetstidsbanken lämpar sig inte för arbetstidssystem enligt AVAINTA Arbetsgivarnas Kollektivavtal för undervisningssektorn.

Denna anvisning är inte en del av Kollektivavtalet för AVAINTA Arbetsgivarna rf.

§ 2 Principer för arbetstidsbanken och uppgörande av avtal om arbetstidsbank

Innan man tar i bruk en arbetstidsbank på arbetsplatsen ska arbetsgivaren och personalens representant förhandla om principerna för arbetstidsbanken. Sådana principer kan gälla till exempel det maximala tidssaldot i arbetstidsbanken och användandet av det, maximiantalet lediga dagar ur arbetstidsbanken som kan hållas efter varandra och ansökningsförfarandet för uttag av ledighet ur arbetstidsbanken. Vid förhandlingarna ska samförstånd eftersträvas och principerna ska skrivas ner.

Avtalet om arbetstidsbank mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska göras skriftligen. Ur avtalet ska de centrala villkoren för arbetstidsbanken framkomma. Dessa villkor är åtminstone:

- avtalets varaktighet (för viss tid eller tills vidare gällande)
- de delfaktorer som kan sparas i arbetstidsbanken (se närmare i punkt 3)
- undantagsvis ersättning i pengar av timmar som inte tagits ut ur arbetstidsbanken (se närmare i punkterna 8 och 9)

§ 3 Delfaktorer i arbetstidsbanken

Sparande av arbetstidsersättningar gäller följande delfaktorer:

- Söndagsersättning (§ 34 mom. 1 Kollektivavtal för AVAINTA)
- Lördagsersättning (§ 34 mom. 2 Kollektivavtal för AVAINTA)
- Helgaftonsersättning (§ 34 mom. 3 Kollektivavtal för AVAINTA)
- Kvälls- och nattersättning (§ 35 mom. 1 och 2 Kollektivavtal för AVAINTA)
- Mertids- eller övertidsarbete och övertidsarbetets förhöjningsdel
- Beredskapsersättning (§ 39 Kollektivavtal för AVAINTA)

Avtalet om sparande av kompensationsledighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan omfatta alla ovan nämnda arbetstidsersättningar eller endast en del av dem. Av avtalet ska det framkomma vilka delfaktorer avtalet gäller.

Ledigheterna sparas som timmar och minuter och ledighet ges som timmar eller arbetsdagar. Man ska eftersträva att ge ledigheten som hela arbetsdagar.

Exempel

- En dygnsövertidstimme som ersätts förhöjd med 50 procent är 1 timme och 30 minuter när den överförs till arbetstidsbanken.
- Den kvällsersättning på 15 procent som ges för kvällsarbete som utförts under ordinarie arbetstid är 9 minuter per timme när den överförs till arbetstidsbanken.

Arbetstidsersättning	Ersättningens storlek (förhöjning %)	Minuter i arbetstid per full timme
Mertidsarbete och övertidsarbetets grunddel	–	enligt utförd arbetstid, dvs. timme mot timme
Övertidsarbetets förhöjningsdel	50	30 minuter
Övertidsarbetets förhöjningsdel	100	60 minuter
Kvällsersättning	15	9 minuter
Nattersättning	30	18 minuter
Nattersättning (periodarbetstid)	40	20 minuter
Lördagsersättning	20	12 minuter
Söndagsersättning, helgaftonsersättning	100	60 minuter
Beredskapsersättning	20	12 minuter
Beredskapsersättning	25	15 minuter
Beredskapsersättning	30	18 minuter
Beredskapsersättning (bostadsberedskap)	50	30 minuter

Bestämmelsen i § 42 mom. 2 i Kollektivavtalet för AVAINTA om sparande av kompensationsledighet gäller inte sparande av semester eller byte av semesterpenning till ledig tid.

Ledighet som tas ur arbetstidsbanken räknas som tid som likställs med arbetad tid när semester beräknas (Kollektivavtal för AVAINTA § 75).

§ 4 Uttag av ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om tidpunkten för ledigheten. Utgångspunkten är att behoven i verksamheten på arbetsplatsen och arbetstagarens individuella behov sammanjämkas på ett fungerande sätt.

Arbetstidsersättningarna som ges som ledig tid ska beaktas vid planeringen eller förverkligandet av arbetsskiftsförteckningen. De timmar som tas ur banken minskar med motsvarande mängd den ordinarie arbetstiden utan att sänka gränsen för mertids- eller övertidsarbete. Om man blir tvungen att utföra mer arbete än planerat, returneras kompensationsledigheten till arbetstidsbanken till den del den inte kunnat tas ut.

§ 5 Lön för ledigheten

För kompensationsledighet betalas den ordinarie lön som arbetstagaren har vid den tidpunkt då ledigheten hålls.

§ 6 Insjuknande under ledighet

Om arbetstidsersättningar antecknats för uttagande i ledighet i arbetstagarens fastställda arbetsskiftsförteckning och arbetstagare är sjuk under ledigheten, returneras kompensationsledigheten som antecknats under sjukfrånvaron till arbetstidsbanken.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga. På arbetsgivarens begäran är arbetstagaren skyldig att uppvisa ett läkarintyg eller enligt arbetsgivarens prövning någon annan tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

§ 7 Arbetstidsbokföring

Enligt 32 § i arbetstidslagen ska arbetsgivaren särskilt för varje arbetstagare bokföra de utförda arbetstimmar och ersättningarna som getts.

Timmarna som sparas i arbetstidsbanken antecknas i arbetstidsbokföringen, ur vilken arbetstagaren på begäran har rätt att få information.

§ 8 Uppsägning av avtalet

Ett tills vidare gällande avtal om en arbetstidsbank enligt § 42 mom. 2 i Kollektivavtalet för AVAINTA kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid. Uppsägningen bör göras skriftligen.

När anställningsförhållandet upphör samt när avtalet om arbetstidsbank upphör ersätts de timmar som finns kvar i arbetstidsbanken i pengar om inget annat avtals. Storleken på ersättningen för ledigheten bestäms av de lönegrunder som gäller vid tidpunkten för upphörandet av anställningen eller avtalet om arbetstidsbank.

§ 9 Beskattning och utkomstskydd för arbetslösa

Av beskattningsskäl ska det i avtalet om arbetstidsbanken finnas en skrivning om de undantagssituationer då ledighet som samlats i arbetstidsbanken kan ersättas i pengar. Sådana situationer är exempelvis anställningsförhållandets upphörande och upphörande av avtalet om arbetstidsbank.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa ingår bestämmelser om hur inkomster som sparats i en arbetstidsbank påverkar arbetslöshetsförmåner. I frågor om arbetslöshetsskydd bör arbetstagaren kontakta sin arbetslöshetskassa.

Samarbetslag

31.12.2021/1333

1 kap: Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagen syftar dessutom till kontinuerlig utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskap och till förbättring av verksamhetsresultatet och arbetshälsan.

Lagens syfte är också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. Syftet är också att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetsmarknadsmyndigheterna för att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktieföretag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

3 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i den lagen. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Om ett företag eller en sammanslutning har ett syfte som är ideellt, konstnärligt eller vetenskapligt eller religiöst eller annars konfessionellt eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller företagets eller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte heller på beredningen av dessa avgöranden.

Lagens 2 kap. tillämpas inte på konkursbon.

4 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagsgrupper finns i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Bestämmelser om ordnande av personalens förvaltningsrepresentation i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande

delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utrednings-skyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om information till arbetstagarna och om hörande av dem i samband med offentliga köpeanbud finns i värdepappersmarknadslagen (746/2012).

5 §

Företrädare för personalen

Med företrädare för personalen avses antingen den förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om det ärende som ska behandlas även gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, avses med företrädare för personalen också arbetarskyddsfullmäktigen.

Om majoriteten av arbetstagarna inom någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om flertalet av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de arbetstagare som hör till nämnda majoritet så att alla som hör till denna majoritet ska ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande ska ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud.

Om arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog och förhandlingar tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

Bestämmelser om personalens förvaltningsrepresentant finns i 5 kap.

2 kap: Dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap

6 §

Skyldighet att föra dialog

Arbetsgivaren ska föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap i ärenden som omfattas av lagen.

Med dialog avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal eller, om arbetstagaren har färre än 30 anställda, två gånger per år, såvida inte arbetsgivaren och

företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 8 och 9 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år.

Dialogen ska vara konstruktiv och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning.

8 § Föremål för dialogen

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog om

- 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling,
- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning,
- 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning.

9 § Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3–5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter det att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,
- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitande av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet efter behov fästas vid

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företagets eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,
- 2) särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

10 § Uppgifter som ska lämnas för dialogen

Arbetsgivaren ska skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om

inte något annat avtalas. Efter det att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen.

11 §

Uppgifter som ska lämnas regelbundet

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om antalet anställda per affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,
 - 2) uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,
 - 3) en enhetlig redogörelse för företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.
- Om inte något annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen
- 1) uppgifter om de löner som betalats de arbetstagare som företrädaren för personalen företräder så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av dem; på begäran ska uppgifterna lämnas indelade enligt yrkesgrupp,
 - 2) i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft, uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft,
 - 3) bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse.

Om det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren underrätta företrädarna för personalen om dem.

Om ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt denna paragraf genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

- 1) i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande,
- 2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård,
- 3) det i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation,
- 4) i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för förfaranden som ska iaktas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen,
- 5) i 9 § i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det samt i 55 § avsett slopande av systemet och upplösning av personalfonden,
- 6) ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

13 §

Initiativ till dialog

Initiativ till dialog i ett ärende som avses i 8 § kan tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen.

Arbetsgivaren ska ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på nästa möte, om inte något annat avtalas eller något annat följer av det stora antalet initiativ. Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Den företrädare för personalen som tagit initiativet ska underrättas om behandlingen av ärendet överförs.

14 §

Anteckning om dialog

Arbetsgivaren ska på begäran av företrädaren för personalen se till att det över de ärenden som behandlats i dialog upprättas ett protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för mötet, vilka som deltagit i mötet, dialogens huvudsakliga innehåll samt eventuellt slutresultat i ärendet eller deltagarnas avvikande meningar. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om det inte avtalas något annat.

15 §

Information

Arbetsgivaren ska i behövlig utsträckning informera personalen om de ärenden som behandlats i dialog och om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade på grundval av dialogen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Informationen ska ges med beaktande av arten och omfattningen av det ärende som varit föremål för dialog samt ärendets betydelse för personalen.

3 kap: Omställningsförhandlingar

16 §

Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagares ställning och som följer av

- 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik,
- 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,
- 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 5) anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet,
- 6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

17 §**Tidpunkten för omställningsförhandlingar**

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 1 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller att ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 2 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger en sådan på arbetstagarnas ställning inverkande väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som föranleds av en förändring som avses i 16 § 2 mom. 1–6 punkten.

Arbetsgivaren får avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar när det inte längre finns grunder för att avvika från förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivaren ska då redogöra för grunderna för det avvikande förfarandet.

18 §**Parter i omställningsförhandlingarna**

Omställningsförhandlingarna förs mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Om arbetstagarna saknar företrädare, förs omställningsförhandlingarna gemensamt med de arbetstagare som berörs av förhandlingarna.

Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör en enskild eller enskilda arbetstagare, kan förhandlingarna föras mellan arbetsgivaren och den eller de berörda arbetstagarna. Då har arbetstagaren eller arbetstagarna dock rätt att kräva att det förhandlas om ärendet i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvärvaren eller det övertagande företaget delta i omställningsförhandlingarna.

19 §**Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter**

Innan omställningsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning, av vilken ska framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

Om omställningsförhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Av förhandlingsframställningen ska utöver de uppgifter som avses i 1 mom. framgå

- 1) de planerade åtgärderna och grunderna för dem,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare som berörs av åtgärderna, specificerade enligt personalgrupp och åtgärd,
- 3) en redogörelse för de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna,
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna verkställs.

Om någon uppgift som avses i 2 mom. inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av arbetstagaren eller företrädaren för personalen flyttas fram så att de har möjlighet att förbereda sig på behandlingen av ärendet.

En förhandlingsframställning som gäller ärenden som avses i 2 mom. ska ges in även till arbets- och näringsbyrån senast när omställningsförhandlingarna inleds.

Om omställningsförhandlingarna gäller en i 16 § 2 mom. avsedd väsentlig förändring som inverkar på en arbetstagares ställning, ska arbetsgivaren innan omställningsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling.

20 §

Omställningsförhandlingarnas innehåll

Vid omställningsförhandlingar ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för de åtgärder som berör personalen behandlas.

Om förhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas

- 1) alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna,
- 2) i 22 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

21 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av förhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

Av handlingsplanen, som vid behov kompletteras under förhandlingarna, ska framgå

- 1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,
- 2) förfarandet vid förhandlingarna,
- 3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig Arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) avsedda offentliga Arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda arbetstagares sysselsättning stöds.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur arbetstagarna under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning och för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om Arbetskrafts- och företagsservice.

22 §

Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna

En företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Förslagen eller de alternativa lösningarna ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren anser att förslagen eller de alternativa lösningarna inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

24 §

Förhandlingsanteckningar

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det upprättas protokoll över de ärenden som behandlats under omställningsförhandlingarna. Av protokollet ska åtminstone framgå tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalas.

25 §

Arbetsgivarens utredning

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter i 16 § avsedda omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för arbetstagare för dem som varit part i förhandlingarna presentera en bedömning av följande:

- 1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,
- 2) antalet arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,
- 3) längden på eventuella permitteringar,
- 4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

På begäran av företrädaren för personalen ska arbetsgivaren presentera de ärenden som avses i 1 mom. 1–4 punkten gemensamt för alla arbetstagare som hör till en personalgrupp till den del ärendena berör dem.

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingar som gällt de ärenden som avses i 16 § 2 mom. lämna en utredning om beslutet och den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla arbetstagare som berörs av förändringen.

4 kap: Överlåtelse, fusion och delning av rörelse

26 §

Information till företrädare för personalen

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen redogöra för

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna, och
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen genomfördes. Överlåtaren och förvärvaren av rörelsen kan också sköta informationsskyldigheten tillsammans.

Om överlåtelsen av rörelsen föranleder ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 16 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap.

27 §

Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor

Efter att förvärvaren har lämnat företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 26 § 1 mom., ska förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av företrädarna för personalen ska arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för hela personalen.

28 §

Fusion och delning

Vad som i detta kapitel föreskrivs om överlåtelse av rörelse gäller också fusion och delning av företag.

5 kap: Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning

29 §

Personalens förvaltningsrepresentation

I syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet, effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och öka personalens möjligheter till inflytande har personalen rätt att inom arbetsgivarens beslutande, verkställande, övervakande och rådgivande förvaltningsorgan delta i behandlingen av viktiga frågor som gäller arbetsgivarens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning (personalens förvaltningsrepresentation) i enlighet med detta kapitel.

I första hand ska arbetsgivaren och personalen avtala om personalens förvaltningsrepresentation. Om avtal inte nås, ska personalens förvaltningsrepresentation på yrkande av personalen genomföras i enlighet med 31 §. Samarbetsombudsmannen kan på ansökan bevilja tillstånd att avvika från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation.

Bestämmelser om ordnande av personalens förvaltningsrepresentation vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

30 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal

Personalens förvaltningsrepresentation kan genomföras i enlighet med vad som vid ett gemensamt möte för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna avtalas mellan arbetsgivaren och minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen.

Genom avtal enligt 1 mom. får avvikelse dock inte göras från 32, 37, 40 och 46 § eller från vad som särskilt föreskrivs om ansvar för medlemmarna i respektive organ. Dessutom ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Avtalet om personalens förvaltningsrepresentation ska ingås skriftligt. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren och av ovannämnda personalgrupper.

Om det är fråga om en koncern och varje företags i 1 mom. avsedda parter avtalar om det, kan personalens förvaltningsrepresentation genomföras på koncernnivå. Vad som i detta kapitel föreskrivs om arbetsgivaren och företaget gäller också koncernen.

31 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag

Om minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen kräver det, har personalen rätt att utse sina företrädare och personliga suppleanter för dessa enligt

arbetsgivarens val till arbetsgivarens förvaltningsråd, styrelse eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker arbetsgivarens affärsenheter. Personalens förvaltningsrepresentation ska genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten, ekonomin och personalens ställning.

Personalens förvaltningsrepresentanter utses utöver de medlemmar som arbetsgivaren väljer till organet i fråga. Personalens förvaltningsrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock så att det alltid utses minst en och högst fyra representanter för personalen. Personalens förvaltningsrepresentanter har samma mandatperiod som organets övriga medlemmar. Om den maximala mandattiden inte har bestämts, är den tre år.

Om inte annat avtalas, ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras inom ett år från det att villkoren enligt 2 § 2 mom. har uppfyllts och kravet på representation har framförts. Om förvaltningsstrukturen ändras, ska representationen samtidigt ändras så att den motsvarar den nya strukturen. Om ändringen beror på överlåtelse av en rörelse eller fusion eller delning av företag, får ändringen av personalens förvaltningsrepresentation också genomföras senare, dock senast ett år efter det att krav på ändring av personalens förvaltningsrepresentation har framförts.

Trots vad som föreskrivs i denna paragraf kan på de villkor som anges i 30 § överenskomme träffas om ändring av personalens förvaltningsrepresentation så att den grundar sig på avtal.

32 §

Behörighet och utträde för personalens förvaltningsrepresentant

Personalens förvaltningsrepresentant ska stå i anställningsförhållande till företaget samt vara myndig och inte vara försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud. Om det föreskrivs särskilt om behörighet för medlemmarna av respektive organ, gäller dessa behörighetskrav även personalens förvaltningsrepresentant.

Om personalens förvaltningsrepresentant förlorar den behörighet som avses i 1 mom., avsäger sig sitt uppdrag eller är förhindrad att sköta det, ska han eller hon ersättas av sin personliga suppleant till dess att en ny ordinarie medlem har valts eller hindret upphör.

33 §

Val av personalens förvaltningsrepresentanter

Om överenskommelse om val av personalens förvaltningsrepresentanter inte kan nås mellan personalgrupperna, ska representanterna väljas med iakttagande i tillämpliga delar av de bestämmelser om tillvägagångssättet vid val av arbetarskyddsfullmäktig som ingår i 30 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Kandidaterna för de val som avses i 1 mom. ställs upp av personalgrupperna.

34 §

Rättigheter, skyldigheter och ansvar för personalens förvaltningsrepresentant

Personalens förvaltningsrepresentanter och de medlemmar som företaget har valt till organet i fråga har samma rättigheter, skyldigheter och ansvar. Personalens förvaltningsrepresentanter har dock inte rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledning, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder. Deras rösträtt kan begränsas genom avtal som avses i 30 §. Personalens förvaltningsrepresentanter har rätt att få utbildning i den utsträckning som behövs för skötseln av uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ.

Personalens förvaltningsrepresentanter och deras suppleanter har i samma utsträckning som organets övriga medlemmar rätt att ta del av det material som gäller ett ärende som ska behandlas.

Om endast en förvaltningsrepresentant för personalen utses till företagets styrelse, har även suppleanten rätt att delta i möten och att yttra sig vid dem.

6 kap: Särskilda bestämmelser

35 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning. En företrädare för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till uppdraget omedelbart anslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i en dialog eller omställningsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på personalens förvaltningsrepresentant. Rätten till befrielse från arbetet gäller dock utbildning som avses i 34 § i stället för samarbetsutbildning. Om personalens förvaltningsrepresentant utanför sin ordinarie arbetstid deltar i möten för företagsorgan är företaget skyldigt att betala honom eller henne ersättning för de motiverade kostnader som orsakas av mötesdeltagandet samt mötesarvoden.

36 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i möjligaste mån av andra sakkunniga i företaget när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, när det behövs med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall i enlighet med 35 §.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation i företagsorgan enligt 5 kap.

37 §

Uppsägningsskydd

På uppsägningsskyddet för förtroendemän, förtroendeombud och samarbetsombud som är i 5 § 1–3 mom. avsedd företrädare för personalen tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om uppsägningsskyddet för förtroendemän och förtroendeombud. Detsamma gäller personalens förvaltningsrepresentant enligt 5 kap. i denna lag och dennes suppleant i arbetsgivarens förvaltning.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbets- och näringsbyrån, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverknningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

39 §**Förhållande till kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser**

Om ett ärende som behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar enligt denna lag ska behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, ska dialog eller omställningsförhandlingar inte inledas eller dialogen eller omställningsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en företrädare som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

40 §**Sekretess**

En arbetstagare, en företrädare för personalen och en i 36 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. i denna paragraf avsedda arbetstagare och deras företrädare ska hemlighålla i samband med dialog eller omställningsförhandlingar erhållna

- 1) uppgifter om företagshemligheter,
- 2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,
- 3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt
- 4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Vad som föreskrivs i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller en företrädare för personalen, efter att ha informerat om tystnadsplikten, från att röja uppgifter som avses i 1 mom. 1–3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare i den omfattning som är nödvändig med hänsyn till dessa arbetstagares ställning för att syftet med samarbetet ska uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

- 1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av företagshemligheten,
- 2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och
- 3) arbetstagaren och företrädaren för personalen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för de personer som avses i 1 mom. är i kraft.

Bestämmelserna i 1 och 3 mom. om tystnadsplikt för företrädare för personalen tillämpas också på uppdrag enligt 5 kap. som personalens förvaltningsrepresentant har i företagsorgan, om det inte särskilt föreskrivs något annat om tystnadsplikt för medlemmarna eller suppleanterna i respektive organ.

41 §**Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet**

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalen uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet.

Denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation i företagets organ enligt 5 kap.

42 §**Arbetsrådets utlåtande**

Bestämmelser om arbetsrådets utlåtanden om huruvida denna lag ska tillämpas på ett företag eller en sammanslutning finns i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

43 § Tillsyn

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal.

44 § Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä 17–23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms ska hänsyn tas till arten och omfattningen av överträdelsen av förpliktelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Om ett företag som står under bestämmande inflytande i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförfarandet av det företag i företagsgruppen som har bestämmande inflytande.

Arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan i saken väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

45 § Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 44 § 1 mom. justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

46 § Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
- 2) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
- 3) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
- 4) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
- 5) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller
- 6) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling, ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter.

För brott mot samarbetskyldigheten döms också en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) underlåter att iakttä eller bryter mot sin skyldighet enligt 26 eller 28 § att lämna uppgifter eller underlåter att iakttä eller bryter mot sina skyldigheter enligt 35 eller 36 §, med undantag för vad som i 35 eller 36 § föreskrivs om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller
- 2) på något annat sätt än det som avses i 44 § bryter mot sina skyldigheter enligt 17–20, 22 eller 23 §.

Bestämmelser om straff för kränkning av rättigheterna för företrädare för personalen som avses i 5 § och för personalens förvaltningsrepresentanter som avses i 5 kap. finns i 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889). På ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare tillämpas 47 kap. 7 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i den lagen.

7 kap: Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

47 § Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2022.

Genom denna lag upphävs lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag eller till de bestämmelser i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna denna lag tillämpas. Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i 9 a–9 f § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas.

48 § Övergångsbestämmelse

Ett ärende enligt 12 § som behandlats eller tillämpas i företaget eller sammanslutningen vid ikraftträdandet av denna lag behöver inte behandlas i dialog till den del det har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 13 § eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag har tagits ett i 21 § i lagen om samarbete inom företag avsett initiativ, ett i 27 § i den lagen avsett förhandlingsinitiativ, ett i 35 § i den lagen avsett initiativ av en arbetsgivare eller en i 45 § i den lagen avsedd framställning om förhandlingar, tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet.

I fråga om avtal om ett ärende enligt 27 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag och som gäller tills vidare är uppsägningstiden sex månader, om inte någon annan uppsägningstid har avtalats.

De personal- och utbildningsplaner som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 9 § i denna lag inom 12 månader från ikraftträdandet av denna lag.

De arrangemang för personalrepresentation som avses i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 5 kap. i denna lag inom 18 månader från ikraftträdandet av denna lag.

Ett avtal enligt 61 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid ikraftträdandet av denna lag får tillämpas trots vad som föreskrivs i denna lag till dess att avtalets giltighetstid löper ut, om inte avtalet ändras före det.

Arbetsavtalslag

26.1.2001/55

1 kap: Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag skall tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag.

Enbart det att arbetet utförs hemma hos arbetstagaren eller på en plats som arbetstagaren valt eller att arbetet utförs med arbetstagarens redskap eller maskiner utgör inte hinder för tillämpning av lagen.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på

- 1) offentligrättsliga anställningar eller på fullgörandet av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet,
- 2) sedvanliga fritidsaktiviteter,
- 3) ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms särskilt om avtalet.

3 § (21.12.2010/1224)

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

3 a § (29.12.2016/1448)

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

4 § (29.12.2016/1448)

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbe-

tet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan provotiden går ut underrätta arbetstagaren om att provotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får provotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från provotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om provotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under provotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

5 §

Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

6 §

Omyndigs arbetsavtal

Bestämmelser om rätten för den som inte fyllt 18 år att ingå arbetsavtal samt om rätten för en ung persons vårdnadshavare att häva ett arbetsavtal som den unga ingått finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

7 §

Överföring av rättigheter och skyldigheter

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (användarföretag), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. (14.11.2008/707)

8 §

Arbetstagarens biträde

Om arbetstagaren med samtycke av arbetsgivaren har anlitat ett biträde för uppfyllande av de förpliktelser som härrör från arbetsavtalet, står även biträdet i anställningsförhållande till den arbetsgivare som gett sitt samtycke.

9 §

Ställföreträdare för arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försummelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättning av den skada som uppkommit.

10 § Överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner, som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. (15.11.2002/943)

När ett konkursbo överläter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, utom om det bestämmande inflytandet i den rörelse som försatts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

11 § (8.7.2022/744) Villkor om varierande arbetstid

Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt.

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Arbetsgivaren ska med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad från granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska underätta arbetstagaren om tidpunkten för granskningen och på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare lägga fram skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den.

Om arbetsgivaren helt och hållet slutar erbjuda arbete, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna skriftlig information om orsakerna till att det till buds stående arbetet har minskat.

2 kap: Arbetsgivarens skyldigheter

1 § Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2 § (30.12.2014/1331) Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

3 § Arbeterskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002). (23.8.2002/750)

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledighet finns i 4 kap. 1 §. (14.1.2022/32)

4 § (8.7.2022/744) Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om anställningsförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt, om inte något annat följer av 5 mom.

Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid i genomsnitt uppgår till högst tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Vid beräkningen av arbetstiden beaktas arbetstagarens arbete för en annan arbetsgivare som hör till samma koncern som arbetsgivaren.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) provotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 8) den tillämpade arbetstiden,
- 9) i fråga om arbetstagare med varierande arbetstid
 - a) i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,
 - b) de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke,
- 10) i fråga om hyrt arbete
 - a) användarföretagets namn och verksamhetsställe, när de är kända,
 - b) uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid,
 - c) en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda,
- 11) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 12) hur semestern bestäms,

- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 15) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 16) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad
 - a) det land eller de länder där arbetet utförs, hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlövning av arbetstagaren,
 - b) den lön som en i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster avsedd utstationerad arbetstagare har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten, alla bidrag som betalas i samband med utstationeringen och arrangemangen för ersättning av utgifter för resa, kost och logi, samt en länk till den officiella nationella webbplats för värdmedlemsstaten som avses i artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

De uppgifter som avses i 3 mom. 1–8 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 3 mom. 9–15 punkten inom en månad från det att arbetet inleddes. De uppgifter som avses i 3 mom. 16 punkten ska ges innan arbetstagaren flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 3 mom. 4, 7 och 8 samt 11–15 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning.

6 § (8.7.2022/744)

Information om platser som blir lediga och motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller arbetsavtalets längd

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska med iakttagande av motsvarande förfaranden informera också sina inhyrda arbetstagare om platser som blir lediga vid företaget.

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran.

7 §**Kollektivavtals allmänt bindande verkan**

Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (allmänt bindande kollektivavtal) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med undantag av vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

8 §**Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet**

Om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

9 § (13.1.2012/10)**Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstgares anställningsförhållanden**

Om en arbetsgivare har hyrt ut en arbetstgare till ett användarföretag och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstgaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. och inte heller är skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstgarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstgare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstgarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

9 a § (13.1.2012/10)**Uthyrda arbetstgares rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget**

En uthyrd arbetstgare ska ha rätt till tjänster och gemensamma inrättningar inom användarföretaget på samma villkor som arbetstgare som är anställda i detta företag, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. Användarföretaget är dock inte skyldigt att ekonomiskt understödja uthyrda arbetstgare när de utnyttjar tjänster eller inrättningar.

10 §**Minimilönen om kollektivavtal saknas**

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstgaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, skall till arbetstgaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

11 § (18.5.2018/377)**Lön för sjukdomstid**

En arbetstgare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstgaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstgarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstgaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

Vid varierande arbetstid uppstår rätt till lön för sjukdomstid enligt 1 mom., om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om det på annat sätt har överenskommit om arbetsskiftet eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga. Lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår sjukdomstidens början i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaksamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

11 a § (8.6.2006/460) **Partiell sjukfrånvaro**

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidarbete för viss tid som ligger till grund för den finns i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Syftet med partiell sjukfrånvaro är att stödja arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet och på eget initiativ återgå till heltidsarbete. Avtalet om deltidarbete ingås på basis av en utredning om arbetstagarens hälsotillstånd. (26.6.2009/534)

Parterna skall komma överens om ändring av avtalet om deltidarbete under avtalsperioden. Ett avtal för viss tid upphör dock under avtalsperioden, om arbetstagaren på grund av sjukdom inte längre klarar av sitt deltidarbete.

När avtalet om deltidarbete upphör har arbetstagaren rätt att på nytt iakttä villkoren i det avtal om arbete på heltid som föregick avtalet om deltidarbete.

12 § **Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete**

Om inte något annat avtalas, är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar.

Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen skall arbetsgivaren iakttä det som i 17 § i detta kapitel bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

13 § **Lönebetalningsperiod och betalningstid**

Lönen skall betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Om grunden för tidlön är en kortare tid än en vecka, skall lönen betalas minst två gånger per månad och i andra fall en gång per månad. I arbete med prestationslön får lönebetalningsperioden vara högst två veckor, om inte prestationslönen betalas i samband med en månatlig lön. Om arbetet med prestationslön varar längre än en lönebetalningsperiod, skall för varje lönebetalningsperiod betalas en sådan del av lönen som bestäms enligt den tid som använts till arbetet.

Om en del av lönen betalas i form av vinstandel eller provision eller enligt någon annan liknande grund, får betalningsperioden för denna del vara längre än vad som anges ovan, dock högst 12 månader.

14 §

Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalning av en fordran som härrör från anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar.

Om en fordran som härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalt fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

15 §

Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfallodag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfallodag.

16 § (7.6.2013/398)

Betalning av lön

Lönen ska betalas in på det bankkonto som arbetstagaren har upgett. Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för betalningssättet.

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå. Arbetsgivaren ska ha ett av arbetstagaren undertecknat kvitto på betalning av lön kontant eller någon annan utredning som verifierar betalningen.

Bestämmelser om skyldigheten för en bokföringsskyldig arbetsgivare enligt bokföringslagen (1336/1997) att till sin bokföring foga det av arbetstagaren undertecknade kvittot på betalning eller någon annan utredning som verifierar betalningen finns i den lagen.

17 § (29.12.2016/1448)

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utskökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning. (18.5.2018/377)

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

18 § (10.4.2015/418)

Arbetstages rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 80 och 81 § i kommunallagen (410/2015) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

19 § (8.7.2022/744)

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

Om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för, ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren. Dessutom ska utbildningen räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

3 kap: Arbetstagarens skyldigheter

1 §

Allmänna skyldigheter

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

2 §

Skydd i arbetet

Arbetstagaren skall iaktta den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som han eller hon observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

3 §

Konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förberedande av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansvarar jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

4 § (10.8.2018/597)

Företagshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte obehörigen utnyttja arbetsgivarens företagshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har anskaffat uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Bestämmelser om skyddet för företagshemligheter finns dessutom i lagen om företagshemligheter (595/2018).

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en företagshemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller borde ha vetat att arbetstagaren handlade obehörigt.

5 § (19.11.2021/1018)

Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan det varar (konkurrensförbudsavtal) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en

arbetsgivare som utövar verksamhet som konkurrerar med den förstnämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning utöva sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter samt andra motsvarande omständigheter.

Om den avtalade bindningstiden är högst sex månader, ska arbetsgivaren för bindningstiden till arbetstagaren betala en ersättning som motsvarar 40 procent av arbetstagarens lön. Om den avtalade bindningstiden är över sex månader, ska det till arbetstagaren för bindningstiden betalas en ersättning som motsvarar 60 procent av arbetstagarens lön. Bindningstiden får avtalas att vara i högst ett år efter anställningsförhållandets slut. Ersättningen ska betalas under bindningstiden med iakttagande av de lönebetalningsperioder som tillämpades medan anställningsförhållandet varade, om inte något annat avtalas efter det att arbetsavtalet upphävt. I konkurrensförbudsavtalet kan det tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Arbetsgivaren har rätt att säga upp konkurrensförbudsavtalet med iakttagande av en uppsägningstid vars längd ska vara minst en tredjedel av bindningstiden, dock minst två månader. Rätten att säga upp avtalet gäller dock inte efter det att arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som i 3 mom. föreskrivs om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvites maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som föreskrivs i denna paragraf. I övrigt tillämpas i fråga om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, rättshandlingslagen).

4 kap: Familjeledighet

1 § (14.1.2022/32)

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet på grund av graviditet eller förlossning, eller för vård av barn, under i sjukförsäkringslagen avsedda

- 1) graviditetspenningsdagar (graviditetsledighet),
- 2) särskilda graviditetspenningsdagar (särskild graviditetsledighet)
- 3) föräldrapenningsdagar (föräldraledighet).

Graviditetsledigheten inleds 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens att senarelägga graviditetsledigheten så att den inleds senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som var och en ska omfatta minst 12 vardagar. Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också för ett annat barn eller för flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst fyra perioder föräldraledighet. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

2 § (14.1.2022/32)

Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit

Med arbetsgivarens samtycke får arbetstagaren under 14 veckor från graviditetsledighetens början utföra endast sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som

utförs under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras.

2 a § (14.1.2022/32) **Partiell föräldraledighet**

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidsarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ingå den överenskommelse som avses i 1 mom., ska detta motiveras skriftligt.

3 § (14.1.2022/32) **Vårdledighet**

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a § (14.1.2022/32) **Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet**

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade begynnelsestidpunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Arbetstagaren får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 § **Partiell vårdledighet**

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 2 § 3 mom. i läropliktslagen (1214/2020), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och om-

sorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. (30.12.2020/1237)

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

5 §

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. (29.6.2006/533)

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

7 §

Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

7 a § (4.3.2011/197)

Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

7 b § (14.1.2022/32)

Ledighet för vård av anhörig

En arbetstagare har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

8 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

9 §

Återgång till arbetet

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

5 kap: Permittering

1 §

Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 5 §.

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

- 1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagar endast om arbetstagar är vikarie för en ordinarie arbetstagar och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagar om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

3 §

Förhandsinformation och hörande av arbetstagar

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagar förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse tidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagar, kan informationen ges en representant för arbetstagar eller arbetstagar gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagar eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagar eller deras representant.

4 § (7.4.2017/204)

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagar personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagar personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagar för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagar som permitteras.

5 §

Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagar ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

6 §

Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagar är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagar som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagers anställningsförhållande

En arbetstagar får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagar känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagers arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagar rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen

för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

6 kap: Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

1 a § (26.11.2004/1030)

Avgångsålder

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren uppnår avgångsåldern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet. Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter. (29.1.2016/102)

Arbetsgivaren och arbetstagaren får utan hinder av 1 kap. 3 § 2 mom. avtala om att anställningsförhållandet förlängs för viss tid.

2 §

Allmänna bestämmelser om uppsägningstider

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom en uppsägning som skall delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iaktas. Det kan avtalas att arbetsgivaren skall iaktta en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten.

3 §

Allmänna uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

4 §

Försummelse att iakttä uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iakttä uppsägningstiden skall i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

4 a § (18.5.2018/377)

Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid

Om det i arbetsavtalet har överenskommit om varierande arbetstid och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningsskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår uppsägningen i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fördubblat.

5 §

Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

6 § (29.12.2016/1448)

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrå, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

7 §

Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det att anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande skall dock begäras inom fem år från det att anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde, skall arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

7 kap: Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska det vid en sammantagen bedömning tas hänsyn till antalet anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet. (18.1.2019/127)

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

- 1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,
- 2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,
- 4) anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagen kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

- 1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om
- 2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

4 §

Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning

Arbetstagaren skall i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren skall för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., skall arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse på det sätt som avses i 1 kap. 10 §, får arbetstagaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i anställningsförhållandet eller oberoende av anställningsförhållandets längd säga upp arbetsavtalet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat arbetstagaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

6 §

Förvärvarens ansvar

Om ett arbetsavtal upphävs på grund av att arbetstagarens anställningsvillkor försämras avsevärt till följd av överlåtelse av rörelse, anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningsförhållandet upphör.

7 §

Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

- 1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller om
- 2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 5 kap. 7 § 1 mom.

8 §

Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren, har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningsrätten skall utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

9 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. (4.3.2011/197)

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. (14.1.2022/32)

10 §

Uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud

På de grunder som avses i 2 § i detta kapitel får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

11 §

Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid

På en uppsägningsgrund som avses i 3 § får arbetsgivaren med iakttagande av uppsägnings-tiden ensidigt ombilda ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid.

12 § (23.6.2005/456)

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012), i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning. (28.12.2012/920)

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren skall innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

12 a § (8.7.2022/672)

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

Om arbetstagaren vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år och anställningsförhållandet har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, bestäms sysselsättningsledighetens längd med avvikelse från 12 § så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 15 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 25 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Utöver vad som föreskrivs i 12 § 1 mom. får sysselsättningsledighet också användas för i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsedd utbildning inom omställningskyddet, och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

12 a § har tillfogats genom L 672/2022, som träder i kraft 1.1.2023.

13 § (30.12.2021/1339)

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är störst. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (1333/2021), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

14 § (29.12.2016/1467)

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 13 § är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

8 kap: Hävning av arbetsavtal

1 §

Hävningsgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iaktas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 §

När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

3 §

Rätt att anse arbetsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

9 kap: Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

1 §

Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 7 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §

Hörande av arbetstagare och arbetsgivare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 4 § eller av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 § (7.4.2017/204)

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren informera den arbetstagare som blir uppsagd om uppsägningens grunder och alternativ. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

3 a § (27.3.2020/163)

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

3 b § (8.7.2022/672)**Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice**

Arbetsgivaren är skyldig att informera en arbetstagare som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars anställningsförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service och till sådan omställningspenning som avses i 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service.

3 b § har ändrats genom L 672/2022, som träder i kraft 1.1.2023. Den tidigare formen lyder:

3 b § (27.3.2020/163)**Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan**

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service.

4 §**Meddelande om upphävande av arbetsavtal**

Meddelande om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

5 §**Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet**

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

10 kap: Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor**1 §****Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet**

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. rättshandlingslagen, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §**Oskäliga villkor**

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

Verkningarna av ett ogiltigt villkor

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Ogiltighet på grund av omyndighet

Så länge en omyndig arbetstagare fullgör sina avtalsförpliktelser får arbetsgivaren inte göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av att arbetstagaren är omyndig.

11 kap (17.6.2016/448):

Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

1 § (17.6.2016/448)

På arbetsavtalet tillämplig lag

På arbete som utförs i Finland tillämpas finsk arbetslagstiftning, om arbetsavtalet inte har anknytning till andra stater.

Om ett arbetsavtal har anknytning till två eller flera stater, bestäms den lag som ska tillämpas på arbetsavtalet enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

2 § (17.6.2016/448)

Arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet

Anställningsvillkoren för medborgare inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Anställningsvillkoren för schweiziska medborgare som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som därom avtalats i det i Luxemburg den 21 juni 1999 ingångna avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater och Schweiziska edsförbundet om fri rörlighet för personer (FördrS 38/2002).

Diskriminering på grundval av nationalitet är förbjuden i anställningsvillkor på det sätt som föreskrivs i diskrimineringslagen och i internationella avtal som är bindande för Finland.

3 § (17.6.2016/448)

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om minimivillkoren i arbetsavtalsförhållandena och om arbetsförhållandena för arbetstagare som utstationeras till Finland på basis av statsgränsöverskridande tillhandahållande av tjänster finns i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

4 § (14.12.2017/918)

Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

Bestämmelser om hur anställningsvillkoren bestäms när det gäller arbetstagare vilkas inresa baserar sig på lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) finns i 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare.

11 a kap (20.7.2012/451): Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet

1 § (20.7.2012/451) Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på arbetsgivare som anställt en i 3 § 2 a-punkten i utlänningslagen (301/2004) avsedd tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet. Bestämmelserna tillämpas också på arbetsgivarens avtalsparter och på andra avtalsparter i enlighet med vad som föreskrivs nedan i detta kapitel.

2 § (20.7.2012/451) Underleverantörer och uppdragsgivare

I detta kapitel avses med

- 1) underleverantör en avtalspart som är arbetsgivare och som med en beställare ingått avtal om att ett visst arbetsresultat ska presteras mot vederlag,
- 2) uppdragsgivare en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland en sådan arbetstagare arbetar som är anställd hos en underleverantör,
- 3) huvuduppdragsgivare en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland flera i 1 punkten avsedda underleverantörer är verksamma som sådana uppdragsgivare som avses i 2 punkten.

3 § (20.7.2012/451) Påföljdsavgift

En arbetsgivare som anställt en eller flera sådana arbetstagare som avses i 1 § är skyldig att betala en påföljdsavgift på minst 1 000 euro och högst 30 000 euro.

Påföljdsavgiftens högsta och lägsta belopp justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

4 § (20.7.2012/451) Faktorer som påverkar påföljdsavgiftens belopp

När påföljdsavgiftens storlek bestäms ska hänsyn tas till huruvida arbetsgivarens förfarande varit uppsåtligt och upprepat, andra omständigheter vid anställningsförhållandets uppkomst, anställningsvillkoren och antalet sådana arbetstagare som avses i 1 §.

Om det är en fysisk person som har anställt en arbetstagare för sina privata syften och arbetstagarens arbetsförhållanden inte är särskilt exploaterande, ska detta beaktas som en faktor som sänker påföljdsavgiften.

5 § (20.7.2012/451) Kostnader för återvändande

En arbetsgivare som förordnas att betala en påföljdsavgift enligt 3 § är skyldig att ersätta kostnaderna för återvändande för en arbetstagare som avses i 1 § i de fall där förfaranden för återvändande har tillämpats, förutsatt att arbetsgivaren genom eget handlande medverkat till arbetstagarnas inresa eller vistelse i landet.

6 § (20.7.2012/451) Påförande av påföljdsavgift och betalning av kostnader för återvändande

Genom beslut av Migrationsverket påförs arbetsgivaren och de uppdragsgivare som avses i 10 och 11 § en påföljdsavgift enligt 3 § och kostnader för återvändande enligt 5 § som dessa ska betala inom den tid som anges i beslutet. Om påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande enligt beslutet också påförs en sådan i 10 och 11 § avsedd uppdragsgivare eller annan underleverantör som är uppdragsgivare, svarar arbetsgivaren, uppdragsgivaren eller den underleverantör som är uppdragsgivare solidariskt för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande.

Påföljdsavgift får inte påföras, om ett ärende som gäller påförande av påföljdsavgift inte har inletts inom två år från det att arbetstagarens anställningsförhållande upphörde. Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande preskriberas fem år från ingången av året efter det år då de påfördes.

Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande ska betalas till staten. Bestämmelser om verkställigheten av påföljdsavgiften finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Påföljdsavgift får inte påföras den som är misstänkt för samma gärning i ett brottmål där förundersökning eller åtalsprövning inletts eller i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol. Påföljdsavgift får inte heller påföras den som genom en lagakraftvunnen dom har dömts till straff för samma gärning. Migrationsverket ska på ansökan avlyfta avgiften, om den som påförts påföljdsavgiften är misstänkt för samma gärning i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol eller denne senare döms till straff för samma gärning.

7 § (27.3.2020/163)

Ändringssökande

I ett beslut som avses i detta kapitel får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Bestämmelser om sökande av ändring finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

8 § (20.7.2012/451)

Skickande av betalningar för arbetstagares fordringar och anställningsförhållandets längd

Arbetsgivaren är skyldig att betala kostnaderna för att skicka betalningar för en i 1 § avsedd arbetstagares lönefordringar till den stat som arbetstagaren återvänt till eller som han eller hon sänts tillbaka till.

Om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren visar något annat, anses arbetstagarens anställningsförhållande ha varat i tre månader.

9 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens ansvar för arbetstagares fordringar

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleverantören har:

- 1) fordringar för inestående lön,
- 2) mertids- och övertidsersättning och förhöjd lön för söndagsarbete enligt 20 § i arbetstidslagen (872/2019), (5.7.2019/874)
- 3) semesterlön enligt 3 kap. i semesterlagen (162/2005) och semesterersättning enligt 4 kap. i den lagen.

Uppdragsgivaren är på det sätt som föreskrivs i 1 mom. skyldig att betala de kostnader som avses i 8 § 1 mom. Uppdragsgivaren kan också visa att uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar enligt 1 mom. gäller någon annan tid av hela anställningsförhållandet än den anställningstid som avses i 8 § 2 mom.

10 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens ansvar för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § och kostnaderna för återvändande enligt 5 §.

Påföljdsavgiften får påföras uppdragsgivaren endast om den också påförs arbetsgivaren. Kostnaderna för återvändande får påföras uppdragsgivaren, om denne medverkat till en olaglig arbetstagares inresa eller vistelse i landet.

11 § (20.7.2012/451)

Huvuduppdragsgivarens ansvar

Huvuduppdragsgivaren eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är skyldig att tillsammans med en arbetsgivare som varit underleverantör solidariskt svara för betalningen av

påföljdsavgiften enligt 3 § samt betalningen av arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om de kände till att arbetstagaren vistades olagligt i landet, och av kostnaderna för återvändande, om huvuduppdragsgivaren eller underleverantören som är uppdragsgivare medverkat till den olagliga arbetstagarens inresa eller vistelse i landet.

12 § (20.7.2012/451) **Uppdragsgivarens regressrätt**

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare och en annan underleverantör som är uppdragsgivare har rätt att av den underleverantör som är eller har varit arbetsgivare för en arbetstagare som avses i 1 § kräva tillbaka påföljdsavgifter, kostnader för återvändande, arbetstagarens fordringar och kostnader som de betalat enligt 9–11 § tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren.

13 § (20.7.2012/451) **Befrielse från ansvar**

En arbetsgivare, en direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 § eller kostnader för återvändande enligt 5 §, om den handling som gäller arbetstagaren och som uppvisats som giltigt uppehållstillstånd eller annan handling som ger uppehållsrätt var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om den handling som avses i 1 mom. var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare är inte heller skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 §, kostnader för återvändande enligt 5 § eller arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om uppdragsgivaren kan visa att de utredningar och intyg som avses i 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) har inhämtats av den underleverantör som är arbetsgivare och om uppdragsgivaren i avtalen med underleverantören eller med de andra medel som står till buds har sett till att de arbetstagare som arbetsgivaren anlitar har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som avses i utlänningslagen eller någon annan handling som ger uppehållsrätt.

Migrationsverket ska, innan beslut fattas, av arbetarskyddsmyndigheterna begära utlåtande om huruvida en uppdragsgivare som avses i 3 mom. har iakttagit 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Den som fattar beslutet ska följa utlåtandet.

12 kap: Skadeståndsskyldighet

1 § **Allmän skadeståndsskyldighet**

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap.

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada skall ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning för försummelse att iaktta uppsägningstid bestäms enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 5 kap. 7 § 3 mom.

2 § Ersättning för oggrundat upphävande av arbetsavtal

En arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett arbetsavtal skall föreläggas att betala ersättning för oggrundat upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagaren har hävt arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren föreläggas att betala ersättning för oggrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders lön.

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen. (30.12.2014/1331)

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 4 § eller enbart i 8 kap. 1 §, skall bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms.

3 § (29.12.2016/1448) Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

- 1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,
- 2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och
- 3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. i denna paragraf. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för oggrundad permittering.

13 kap: Särskilda bestämmelser

1 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana förenings verksamhet. De har även rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har också frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

2 §

Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

3 §

Förtroendeombud

De arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, kan bland sig välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets uppgifter och befogenheter bestäms så som anges särskilt i denna lag och annanstans i arbetslagstiftningen. Dessutom kan arbetstagarna särskilt genom majoritetsbeslut bemyndiga förtroendeombudet att representera dem i sådana frågor som gäller deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden och som anges i bemyndigandet.

Förtroendeombudet har rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges för skötseln av andra uppgifter samt beträffande ersättning för inkomstbortfall skall avtalas med arbetsgivaren.

Bestämmelser om uppsägningsskyddet för förtroendeombud finns i 7 kap. 10 §.

4 §

Förtroendeombud och överlåtelse av rörelse

Ett förtroendeombud behåller sin ställning enligt 3 §, om rörelsen eller en del av den vid överlåtelse behåller sin självständighet. Om förtroendeombudets mandat upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen, har han eller hon uppsägningsskydd enligt 7 kap. 10 § under sex månader efter att mandatet upphört.

5 § (29.12.2016/1448)

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag ta ut högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsetter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

6 § (29.12.2016/1458)

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6 §

- 1) får en kommun för att fullgöra den sysselsättningsskyldighet som anges i 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice anställa en person, dock inte för sådana uppgifter i fråga om vilka kommunen samtidigt har permitterat sina arbetstagare eller i fråga om vilka kommunen har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering,
- 2) får en förening eller stiftelse för uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet anställa en sådan arbetslös person som avses i 7 kap. 8 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice,
- 3) får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet anställa någon i sådant lönesubventionerat arbete som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Oberoende av det som föreskrivs i 5 kap. 2 § får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet ordna sådan arbetsprövning som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 § och 6 kap. 6 § får en arbetsgivare ingå ett i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och i Ålands landskapslagstiftning avsett läroavtal med en studerande. (4.5.2018/296)

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som föreskrivs

- 1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,
- 2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om granskningsskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor, eller i 1 kap. 11 § 4 mom. om skyldigheten att informera, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, (8.7.2022/744)
- 3) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,
- 3 a) i 2 kap. 6 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, (8.7.2022/744)
- 4) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,
- 5) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,
- 5 a) i 2 kap. 19 § om kostnadsfriheten för obligatorisk utbildning, kravet på att utbildningen ska infalla under ordinarie arbetsskift eller det att utbildningen ska räknas som arbetstid om inget annat följer av arbetstidslagen, dock under förutsättning att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, (8.7.2022/744)

- 6) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,
- 7) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,
- 8) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,
- 9) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,
- 10) i 6 kap. 4 a § om grunden för bestämmande av inkomstbortfall som ersätts,
- 11) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,
- 12) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,
- 13) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,
- 14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

(18.5.2018/377)

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal skall iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttagas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 7 § 2 mom.

9 § (15.8.2003/743)

Preskription och tid för väckande av talan

En arbetstagares lönefordran preskriberas fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är densamma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats en arbetstagare är dock tio år.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till en i 1 mom. avsedd fordran, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagarens fordran dock måste anses som uppenbart tolkbara, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

11 § (8.7.2022/744)

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § finns i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i

strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaksamhet bryter mot

- 1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,
- 2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,
- 3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
- 4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller
- 5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag,

ska för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter.
För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts.

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

12 § Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna skall i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iakttä.

Arbetskyddsmyndigheterna har rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

14 kap: Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

1 § Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2001.

2 § Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) jämte ändringar.

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

3 § Övergångsbestämmelse

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall iakttä eller får iakttä ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, sådana de lyder vid denna lags ikraftträdande, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft.

Arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 10 § att hålla ett i 2 kap. 7 § avsett allmänt bindande kollektivavtal tillgängligt för arbetstagarna inträder den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en föreskriftssamling som justitieministeriet

svarar för och som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

RP 157/2000, ApUB 13/2000, RSv 215/2000, Rådets direktiv 98/59/EG (31998L0059); EGT nr L 225, 12.8.1998, s. 16, Rådets direktiv 77/187/EGT (31977L0187); EGT nr L 061, 5.3.1977, s. 26, Rådets direktiv 98/50/EG (31998L0050); EGT nr L 201, 17.7.1998, s. 88, Rådets direktiv 91/533/EGT (31991L0533); EGT nr L 288, 18.10.1991, s. 32, Rådets direktiv 92/85/EGT (31992L0085); EGT nr L 348, 28.11.1992, s. 1, Rådets direktiv 96/34/EG (31996L0034); EGT nr L 145, 19.6.1996, s. 4, Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (31996L0071); EGT nr L 018, 21.1.1997, s. 1, Rådets direktiv 97/81/EG (31997L0081); EGT nr L 014, 20.1.1998, s. 9, Rådets direktiv 1999/70/EG (31999L0070); EGT nr L 175, 10.7.1999, s. 43

Arbetstidslag

5.7.2019/872

1 kap: Tillämpningsområde

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Bestämmelser om arbete som utförs av personer under 18 år finns dessutom i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Vad som i denna lag föreskrivs om kollektivavtal tillämpas även på tjänstekollektivavtal.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte, med undantag av 15 § 3 och 4 mom., på arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid

- 1) i arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande,
- 2) som arbetstagare som utför religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund,
- 3) i arbete som utförs såsom familjemedlem till arbetsgivaren,
- 4) i arbete som på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den arbetade tiden är ordnad,
- 5) som statstjänsteman som arbetar som ledamot eller föredragande vid domstol, tingsfiskal, tingsnotarie, offentligt rättsbiträde, åklagare, utmättningsman, stämningsman eller inom utrikesförvaltningen,
- 6) i arbete som tjänsteman vid Finlands Bank och som bankens bankfullmäktige har bestämt att ska falla utanför lagen.

Bestämmelserna i 24 § 1 och 2 mom. och 25–28 § tillämpas inte på motorfordonsförarens arbete, om arbetet omfattas av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (kör- och vilotidsförordningen).

Denna lag tillämpas inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Denna lag tillämpas inte heller på arbetstagare som genom ett i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximarbetstiden enligt denna lag

- 1) som sådan undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid,
- 2) i skogs-, skogsförbättrings- eller flottningsarbeten eller arbete som anknyter till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- eller skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,
- 3) som anställd vid Gränsbevakningsväsendet eller i uppgifter som avses i lotsningslagen (940/2003).

Denna lag tillämpas inte på arbete som utförs av en anställd i en icke vinstdrivande sammanslutning till den del som den anställda deltar i evenemangs-, tävlings- eller lägerverksamhet som

avtalats genom ett sådant i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som tryggar arbetstagaren ett skydd som motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag.

2 kap: Tid som räknas som arbetstid samt beredskap

3 §

Arbetstid

Arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

4 §

Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om beredskap och om ersättning som betalas för beredskapen. Under beredskapen ska arbetsgivaren kunna nå arbetstagaren, så att arbetstagaren kan kallas i arbete. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, om inte arbetstagaren ska vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. Beredskapen får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

När ett avtal ingås ska arbetstagaren känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän och tjänsteinnehavare inte vägra beredskap.

3 kap: På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

5 §

Allmän arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Arbetstiden per vecka får dock ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor, utan att den ordinarie dagliga arbetstiden på åtta timmar överskrids.

6 §

Skiftarbete

Den ordinarie arbetstiden får ordnas i form av skiftarbete.

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

7 §

Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 5 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

- 1) i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård,
- 2) i pressarbete, i redaktionellt radio- och televisionsarbete och produktion och sändning av därmed jämförbart webbinnehåll, i filmproduktion, i posttjänster samt i teletjänster som förutsätter nattarbete,

- 3) i familjedagvård enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018), i andra tjänster inom småbarnspedagogik som förutsätter nattarbete samt i social-, hälso- och veterinärtjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet,
- 4) vid person- och godstransporter samt vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar,
- 5) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,
- 6) i mejeriverksamhet,
- 7) i inkvarterings-, förplägnads- och kulturtjänster samt lägerverksamhet,
- 8) i nödvändiga stödfunktioner som krävs för att hålla i gång de uppgifter och funktioner som avses i 1–7 punkten.

För att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna får den ordinarie arbetstiden dock ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar.

8 § Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete.

Nattarbete får utföras regelbundet

- 1) i arbete som får ordnas i form av periodarbete enligt 7 §,
- 2) i skiftarbete,
- 3) i service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att hålla i gång arbetsgivarens normala verksamhet,
- 4) i arbete som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplatsen,
- 5) i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och andra trafikleder samt flygfält och trafikmedel,
- 6) på apotek,
- 7) på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen och i torkanläggningar på sågverk,
- 8) med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan fem och klockan sex,
- 9) med arbetstagarens samtycke i brådskanse sånings- och skördarbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp.

Arbetstiden för sådana i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförare som regelbundet arbetar minst fyra timmar mellan klockan 24 och klockan 07 är dock högst tio timmar inom en 24-timmarsperiod.

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetarskyddsmyndigheten underrätta myndigheten om nattarbete som utförs regelbundet.

I periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen utföra högst fem sådana på varandra följande skift där minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6. Därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Två ytterligare motsvarande skift får utföras efter de ovan avsedda fem på varandra följande skiften förutsatt att arbetstagaren ger sitt samtycke separat för vardera skiftet.

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten får arbetstagaren vid nattarbete arbeta högst åtta timmar inom en 24-timmarsperiod. Genom förordning av statsrådet får det föreskrivas eller genom ett kollektivavtal avtalas om vilka arbeten som är särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande.

8 a § (19.12.2019/1405) Rätt till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete

Arbetsgivaren ska ordna skjuts till eller från arbetet för en arbetstagare i nattarbete, om

- 1) arbetsresan förutsätter transport och resan är sedvanlig på orten,

- 2) det när arbetsskiftet börjar eller slutar inte finns tillgång till kollektivtrafik med tillfredsställande rutt eller tidtabell, och
- 3) arbetstagaren inte har tillgång till bil eller därmed jämförbart fordon.

Rätt till skjuts till eller från arbete föreligger dock inte, om arbetstagaren inte kan använda bil på grund av ett körförbud som meddelats honom eller henne med anledning av ett brott eller en förseelse.

Arbetsgivaren får av arbetstagaren för skjutsen ta ut en ersättning som motsvarar avgiften för användning av ett offentligt kommunikationsmedel.

Arbetsgivaren ska innan beslutet om ordnande av skjuts fattas förhandla med personalen om saken.

9 §

Dygnsarbetstiden för motorfordonsförare

Arbetstiden per dygn för motorfordonsförare får vara högst 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan.

Om en motorfordonsförares arbete inte lämpligen kan ordnas på något annat sätt, får arbetstiden per dygn förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den 48-timmarsperiod som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

4 kap: På avtal grundad ordinarie arbetstid

10 §

På kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid

Bestämmelser om rätten att genom kollektivavtal avtala om ordinarie arbetstid finns i 34 §.

11 §

Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar, om inte något annat följer av bestämmelserna om avtalande om ordinarie arbetstid i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Den ordinarie arbetstiden per vecka ska då utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en period av högst fyra månader. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Avtalet får ingås att gälla tills vidare eller för viss tid. Avtal som gäller tills vidare och tidsbestämda avtal för två veckor eller längre än så ska upprättas skriftligt.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

12 §

Flexitid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får med avvikelse från 5 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (flexitid), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I avtal om flexitid ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) den kontinuerliga fasta arbetstiden,
- 2) flexgränserna per dygn och förläggningen av flexitiden,
- 3) förläggningen av raster och vilotider,
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flexitid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 40 timmar i genomsnitt under en upp-

följningsperiod av fyra månader och den får överskridas eller underskridas inom ramen för flexgränserna. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

Ett avtal om flextid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som uppföljningsperioden för arbetstiden löper ut. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

13 § Utökad flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid (utökad flextid), där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. I avtal om utökad flextid ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid,
- 2) förläggning av veckovilan,
- 3) eventuell fast arbetstid, som dock inte får förläggas till tiden mellan klockan 23 och 06,
- 4) den arbetstid som tillämpas efter det att avtalet om utökad flextid löpt ut.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vid utökad flextid vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader.

Ett avtal om utökad flextid ska upprättas skriftligt. Ett avtalsvillkor om utökad flextid får sägas upp så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden.

14 § Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses i denna lag ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås. Arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller personalen eller en personalgrupp tillsammans får avtala skriftligt om införande av en arbetstidsbank. Ett avtal om arbetstidsbank som ingåtts av en arbetstagarföreträdare är bindande för de arbetstagare som företrädaren anses företräda.

I avtal om arbetstidsbank ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) vilka av de i 3 mom. angivna poster som kan överföras till arbetstidsbanken,
- 2) hur mycket arbetstid som kan sparas i arbetstidsbanken,
- 3) upphörande av arbetstidsbanken och ersättning av poster som finns i arbetstidsbanken när den upphör,
- 4) principerna för uttagning av ledighet och förfaringssätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken.

Med arbetstagarens samtycke separat för varje gång eller för en bestämd kortare tid kan till arbetstidsbanken överföras

- 1) mertids- och övertidstimmar,
- 2) högst 60 arbetstimmar som intjänats i ett flextidssystem under en uppföljningsperiod på fyra månader,
- 3) på lag eller avtal baserade penningförmåner efter att de först omvandlats till tid.

Lön som betalas för ordinarie arbetstid och kostnadsersättningar eller fordringar av ersättningskaraktär får dock inte överföras till arbetstidsbanken och inte heller penningförmåner som har förfallit till betalning. Den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken får inte heller öka med mer än 180 timmar under ett kalenderår eller den totala arbetstiden i arbetstidsbanken överstiga en arbetstidsmängd som motsvarar sex månaders arbetstid.

När poster som avses i 3 mom. överförs till arbetstidsbanken, ersätts de på lag eller avtal baserade villkor för när ledighet ges eller när posterna förfaller till betalning med villkoren i arbetstidsbanksystemet.

Arbetstagaren har rätt att av den ledighet som sparats i arbetstidsbanken ta ut minst två veckor per kalenderår. Om över tio veckor ledighet har sparats i arbetstidsbanken, har arbetstagaren dock rätt att under ett år få ledighet som motsvarar minst en femtedel av den i arbetstidsbanken intjänade tiden. Arbetsgivaren ska på yrkande av arbetstagaren ge ledigheten under de följande sex månaderna. Om arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren om denne så yrkar rätt att i stället för ledighet få ersättning i pengar.

15 § (8.7.2022/674)

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete.

I fråga om deltidarbete som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan förkorta sin ordinarie arbetstid i syfte att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension eller utföra deltidarbete under partiell sjukfrånvaro. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidarbete när en arbetstagare som fyllt 55 år och varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

15 § har ändrats genom L 674/2022, som träder i kraft 1.1.2023. Den tidigare formen lyder:

15 §

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete.

I fråga om deltidarbete som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill ha kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

5 kap: Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

16 §

Mertids- och övertidsarbete

För mertids- eller övertidsarbete förutsätts arbetsgivarens initiativ. Om flextid eller utökad flextid iakttas, ska mertids- och övertidsarbete överenskommas uttryckligen.

När allmän arbetstid iakttas är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats om en veckoarbetstid som understiger 40 timmar, är mertidsarbete sådant arbete som utförts utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete.

När genomsnittlig ordinarie arbetstid iakttas, är övertidsarbete per dygn det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per dygn. Övertidsarbete per vecka är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats att den genomsnittliga arbetstiden utjämnas till mindre än 40 timmar i veckan, är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden dock mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan.

Vid periodarbete är övertidsarbete det arbete som överstiger den maximala ordinarie arbetstiden enligt 7 §. Om det har avtalats om en periodvis ordinarie arbetstid som understiger arbetstiden enligt 7 §, är mertidsarbete det arbete som överstiger den avtalade ordinarie arbetstiden utan att överstiga maximiantalet timmar för perioden enligt 7 §.

När flextid iakttas är övertidsarbete per dygn sådant arbete som överstiger åtta timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig och som överstiger 40 timmar utan att vara övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete är också arbete som på arbetsgivarens order utförts utöver den fasta arbetstiden och som resulterar i att den maximala tiden enligt 12 § 2 mom. överskrider när uppföljningsperioden avslutas. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

När utökad flextid iakttas är övertidsarbete per dygn sådant arbete som överstiger åtta timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs under ledighet som överenskommits i avtalet om utökad flextid utan att vara övertidsarbete per dygn. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

17 §

Arbetsstagarens samtycke

Övertidsarbete förutsätter att arbetsstagaren samtycker till det separat för varje gång. Arbetsstagaren kan dock ge sitt samtycke till övertidsarbete för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete förutsätter att arbetsstagaren samtycker till det, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetsstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på de dagar han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetsstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen att arbetsstagaren ger sitt samtycke för varje gång. Samtycke kan också ges för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetsstagaren kommer överens med arbetsgivaren om beredskap enligt 4 §, anses arbetsstagaren samtidigt ha gett sitt samtycke till det mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Arbetsgivaren och arbetsstagaren får avtala att arbetsstagaren utan separat samtycke utför arbete som är nödvändigt för att övriga arbetsstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid eller som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiften avlöser varandra (inledande och avslutande arbete). Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän och tjänsteinnehavare dock inte vägra utföra sådant arbete.

Arbete på söndagar och nationella helgdagar (söndagsarbete) förutsätter att det har överenskommits i arbetsavtalet eller om arbetsstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar.

18 §**Maximiantalet arbetstimmar**

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar under en kalendervecka. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om den maximala arbetstiden per vecka för motorfordonsförare finns i 34 §.

19 §**Nödarbete**

Arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön. Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får avvikelser göras från vad som föreskrivs i 8, 17 och 24–27 §. När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagaren ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 4 mom. och 28 § 2 mom.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

20 §**Ersättning för mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete**

För mertidsarbete ska det betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

För övertidsarbete per dygn ska lönen för de första två arbetstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent.

När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden på två veckor, ska lönen för de första 12 övertidstimmarna och när arbetet fortgått under hela tidsperioden på tre veckor lönen för de första 18 övertidstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande övertidstimmarna förhöjd med 100 procent. Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal ska lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

Om den ordinarie arbetstiden grundar sig på ett kollektivavtal om exceptionell ordinarie arbetstid som ingåtts med stöd av 34 § 5 mom. eller ett i 39 § 1 mom. 1 punkten avsett tillstånd till avvikelse, ska i avtalet eller tillståndet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt 2 och 3 mom. och som beräknas på den lön som arbetstagaren får för ordinarie arbetstid.

21 §

Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för söndagsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande av bestämmelserna om övertidsersättning i 20 §.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids-, övertids- eller söndagsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om tidpunkten för ledigheten, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten om arbetstagaren inte kräver att ersättningen betalas i pengar. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om överföring av ledigheten till en arbetstidsbank som avses i 14 § eller sammanslagning av ledigheten med sparad ledighet som avses i 27 § i semesterlagen (162/2005).

22 §

Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

Om det med stöd av denna lag har ordnats eller avtalats så att arbetstiden utgör ett genomsnitt eller om en överenskommelse har ingåtts om flextid eller utökad flextid och anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka överstiger 40 timmar, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar eller kortare än en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar och som grundar sig på avtal, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön.

23 §

Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel

Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än per timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar som använts för att utföra arbetet.

Naturaförmåner som ingår i lönesättningen ska beaktas i lönen för ordinarie arbetstid. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation och som betalas högst två gånger om året.

Med avvikelse från 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen ska beräknas så att inkomsten för den ordinarie arbetstiden divideras med en genomsnittlig divisor som beräknas på den årliga ordinarie arbetstiden eller med någon annan divisor som i genomsnitt motsvarar vad som föreskrivs i 1 mom.

6 kap: Vilotider

24 §

Dagliga raster

Om en arbetstagares kontinuerliga arbetstid per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han eller hon får avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten får inte förläggas i början eller i slutet av arbetsdagen. Trots kollektivavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme. Om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren dessutom rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, ska arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Motorfordonsförare ska för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.

25 § Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under beredskapstid. Vid periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar. När flexetid eller utökad flexetid tillämpas, får dygnsvilan på initiativ av arbetstagaren förkortas till sju timmar.

Arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna får med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det, får arbetstagarens vilotid förkortas till fem timmar för högst tre dygnsviloperioder i följd per gång

- 1) om det är fråga om skiftarbete enligt 6 § och arbetstagaren byter skift,
- 2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,
- 3) om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra,
- 4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas,
- 5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,
- 6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas,
- 7) i arbete som är nödvändigt för trygghet av verksamhetens kontinuitet.

Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter vad som motsvarar minskningen i dygnsvilan till nio timmar enligt 1 mom. och minskningen i dygnsvilan enligt 2 eller 3 mom. i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

26 § Motorfordonsförares dygnsvila

Andra motorfordonsförare än de som avses i 2 § 2 mom. ska med avvikelse från vad som föreskrivs i 25 § ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får den dygnsvila som avses i 1 mom. förkortas till minst sju timmar högst två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

27 § Veckovila

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid. Vilotiden ska om det är möjligt ges i samband med söndagen. Veckovilan får dock ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Vilotiden ska vara minst 24 kontinuerliga timmar under varje sjudagarsperiod.

I kontinuerligt skiftarbete får veckovilan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Vilotiden ska dock uppgå till minst 24 kontinuerliga timmar under en sjudagarsperiod. Om arbetsarrangemangen kräver det får vilotiden ordnas på ovan avsett sätt, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Om arbetstagarens arbetstid per dygn är högst tre timmar, får arbetstagaren i stället för 35 timmars kontinuerlig ledighet ges en kontinuerlig ledighet på 24 timmar en gång under sju dagar.

28 §

Avvikelse från bestämmelserna om veckovila

Om arbetsgivaren för att hålla i gång verksamheten tillfälligt behöver en arbetstagare i arbete under arbetstagarens vilotid eller om arbetets tekniska art eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte möjliggör att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från vad som föreskrivs i 27 §.

Den tid som använts till arbete under veckovilan ska ersättas arbetstagaren så snart som möjligt, dock inom tre månader från utförandet av arbetet, så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Om arbetstagaren samtycker till det, kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver eventuella övertids- och söndagsersättningar får en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 23 § avsedda grunddelen av övertidersättningen.

7 kap: Arbetstidshandlingar

29 §

Utjämningsschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden ordnats som genomsnittlig och flextid eller utökad flextid inte tillämpas, ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett schema för utjämning av arbetstiden. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Utjämningsschemat ska göras upp för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna eller avtalade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämningsschemat för arbetstiden ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. För genomgång av utkastet till utjämningsschema ska det reserveras tillräckligt med tid.

Arbetstagarna ska underrättas i god tid om ändringar i utjämningsschemat för arbetstiden.

30 §

Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de raster som avses i 24 §. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst en vecka i taget. När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare eller arbetstagarens i 29 § avsedda företrädare ge denne tillfälle att framföra sin åsikt. Arbetsgivaren ska bevara arbetsskiftsförteckningarna åtminstone till utgången av den i 40 § föreskrivna tiden för väckande av talan, om inte uppgifterna framgår av arbetsboksföringen.

Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligen och i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

I arbete där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där flextid eller utökad flextid tillämpas, får arbetsskiftsförteckningen dock ges så att den gäller tills vidare. Ett avtal om flextid eller utökad flextid ersätter arbetsskiftsförteckningen, när principerna för förläggning av arbetstiden framgår av avtalet.

4 mom. har upphävts genom L 8.7.2022/746. (8.7.2022/746)

30 a § (8.7.2022/746)

Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift

I fråga om avtal med varierande arbetstid krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska få antecknas i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden

- 1) infaller utanför de veckodagar eller tider som anges i 2 kap. 4 § 3 mom. 9 punkten i arbetsavtalslagen,
- 2) överstiger minimiarbetstiden enligt avtalet med varierande arbetstid.

Samtycket kan ges separat för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

Om arbetsgivaren med stöd av lag eller kollektivavtal mindre än 48 timmar före arbetsskiftets början ställer in ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller avtalats på annat sätt, och arbetstagaren inte anses ha rätt till lön eller ersättning med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift, ska till arbetstagaren betalas en skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in.

31 §

Individuell körjournal

Arbetsgivaren ska ge motorfordonsförare i sin anställning en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren ska föra journalen på ett sådant sätt att av den framgår tidpunkterna för när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar. Anteckningar om varje period ska göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. I stället för körjournal får färdskrivare användas.

Motorfordonsföraren ska under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och körjournalen för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år.

32 §

Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen ska antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalats för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och den förhöjda ersättning som betalats för dem. Om ett avtal enligt 38 § har ingåtts med arbetstagaren, ska den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i arbetstidsbokföringen. Arbetsgivaren ska bevara arbetstidsbokföringen till utgången av den i 40 och 41 § föreskrivna tiden för väckande av talan.

När utökad flexitid iakttas, ska arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod lämna arbetsgivaren en förteckning över antalet ordinarie arbetstidstimmar som arbetstagaren utfört, så att där framgår arbetstiden per vecka och veckovilan. Arbetsgivaren är med avvikelse från 1 mom. skyldig att införa endast dessa av arbetstagaren lämnade uppgifter i arbetstidsbokföringen.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om användning av en i 14 § avsedd arbetstidsbank, ska arbetsgivaren föra bok över de poster som arbetstagaren sparar i arbetstidsbanken samt om uttag av ledighet som svarar mot de poster som överförts till arbetstidsbanken.

En arbetstagare har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om sådana anteckningar i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen som gäller honom eller henne själv. Arbetsgivaren ska på begäran lämna arbetarskyddsmyndigheten och en förtroendemann eller ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagaren en kopia av arbetstidsbokföringen, av avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 36 §, av utjämnings-schemat för arbetstiden enligt 29 § och av arbetsskiftsförteckningen enligt 30 §.

8 kap: Bestämmelsernas tvingande natur

33 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de förmåner som arbetstagare har enligt denna lag är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

34 §

Undantag genom kollektivavtal

En arbetsgivare eller en riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening får i ett kollektivavtal komma överens om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. samt 7 och 9 §. Den ordinarie arbetstid som grundar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor. I ett kollektivavtal som avses ovan är det dessutom tillåtet att komma överens om att den ordinarie arbetstiden vid utökad flextid enligt 13 § i genomsnitt får vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 veckor.

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar har rätt att i kollektivavtal (riksomfattande kollektivavtal) avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs

- 1) i 4 § om beredskap,
- 2) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämning av nattarbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,
- 2 a) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete, (19.12.2019/1405)
- 3) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,
- 4) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,
- 5) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,
- 6) i 18 § om förlängning av utjämningsperioden för maximiarbetstiden till sex månader; av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan längden på utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader,
- 7) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,
- 8) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,
- 9) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,
- 10) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,
- 11) i 24 § om dagliga raster,
- 12) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,
- 13) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,
- 14) i 27 § om veckovila,
- 15) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,
- 16) i 29 § om utjämningschema för arbetstiden,
- 17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning, (8.7.2022/746)
- 18) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. (8.7.2022/746)

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförares arbete får det med avvikelse från 2 mom. 2 och 6 punkten ovan, i riksomfattande kollektivavtal, av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

- 1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämning av nattarbetstid,
- 2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,
- 3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flextid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flextid eller arbetstidsbank förbjudas.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I

sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en ersättande vilotid som motsvarar vilotiderna enligt 25 § omedelbart efter det arbetsskiftet avslutats. (3.12.2021/1067)

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid. Om de förutsättningar som anges i kollektivavtalet uppfylls ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden inom de gränser som anges i avtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1–5 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iakttas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter, kyrkans arbetsmarknadsverk, den ortodoxa kyrkan samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som avses i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del de parter som avses i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

35 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag, dock inte sådana med stöd av 34 § 2 mom. avtalade bestämmelser som förutsätter lokala avtal. Bestämmelserna får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 §

Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal har avtalats om möjlighet att lokalt avvika från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får ett lokalt avtal ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om föraringssätt i kollektivavtalet, med undantag för kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning.

Ett lokalt avtal får ingås av de parter som bestäms i kollektivavtalet. Om det i kollektivavtalet har bestämts att en förtroendeman ska vara part i ett lokalt avtal, men det för arbetsplatsen inte har valts en sådan förtroendeman, får avtalet på personalens vägnar ingås av ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om någon sådan inte valts, av personalen eller en personalgrupp tillsammans.

Om arbetstagarna inte har valt en i 2 mom. avsedd förtroendeman eller annan företrädare, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna tillfälle att bland sig välja en företrädare innan förhandlingarna inleds.

37 §

Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal

Ett i 36 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden ska ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är avsett att vara i kraft längre än två veckor, ska det dock alltid ingås skriftligen.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som har ingåtts av en företrädare som arbetstagarna valt ska delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda företrädare för arbetstagarna ska anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

Om inte något annat följer av kollektivavtalet eller något annat avtalats i ett lokalt avtal, kan ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

38 §

Betalning av särskild ersättning

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att mertids- och övertidsersättningar eller ersättning för söndagsarbete enligt 20 § betalas som en särskild månadsersättning, om

- 1) arbetstagarens huvudsakliga uppgift är att leda och övervaka andra arbetstagares arbete, eller
- 2) arbetstagaren har ingått ett avtal om utökad flextid enligt 13 §.

Ett avtal om månadsersättning ska upprättas skriftligt. Om inte något annat har avtalats, kan avtalet sägas upp så att det upphör vid utgången av därpå följande lönebetalningsperiod. Om ett avtal om särskild ersättning hänför sig till utökad flextid som iaktas i anställningsförhållandet, upphör avtalet att gälla senast när avtalet om utökad flextid upphör att gälla.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för sådant inledande och avslutande arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens storlek ska motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 20 §.

9 kap: Särskilda bestämmelser

39 §

Dispens

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer bevilja tillstånd att

- 1) avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 § i sådant arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta, dock så att arbetstagaren garanteras de ersättande vilotider som avses i 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats,
- 2) tillämpa periodarbetstid även i andra uppgifter än de som avses i 7 §, när det är nödvändigt på grund av arbetstidsarrangemangen,
- 3) utföra nattarbete i arbete som på grund av verksamhetens art måste utföras på natten och som inte utan svårigheter kan utföras enbart dagtid,
- 4) avvika från skyldigheten enligt 30 § att göra upp en arbetsskiftsförteckning, om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas i 36 § 2 mom. avsedda företrädare komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå. (3.12.2021/1067)

40 §**Tid för väckande av talan**

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt anställningsförhållande inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning ska sammanslås med sparad ledighet, ska talan vid fortsatt anställningsförhållande, med avvikelse från 1 mom., väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits, annars förfaller rätten till ersättning.

En talan som gäller ledighet som sparats i en arbetstidsbank ska vid fortsatt anställningsförhållande väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den i banken sparade ledigheten enligt lag eller avtal borde ha givits. Tiden för väckande av talan bestäms enligt detta, även om avtalet om arbetstidsbank inte uppfyller de krav som anges i 14 §.

Efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde, annars förfaller fordran.

41 §**Tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns
arbetstidsrelaterade fordringar**

När det gäller tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för statstjänstemannalagen (750/1994) bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som grundar sig på denna lag och på bestämmelser om arbetstid i tjänstekollektivavtalet, med avvikelse från 40 §, i enlighet med statstjänstemannalagen.

42 §**Dygn och vecka**

Om inte något annat avtalas, skiftar dygnet klockan 24 och börjar veckan med måndag.

43 §**Framläggning**

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, de bestämmelser, föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den samt sådana på arbetsplatsen allmänt tillämpade avtal som ingåtts med stöd av denna lag liksom även det utjämningschema för arbetstiden och den arbetsskiftsförteckning som är i användning tillgängliga för arbetstagarna.

44 §**Arbetstidsförseelse**

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaksamhet bryter mot bestämmelserna om maximiarbetsdag i 18 §, om nödarbete i 19 §, om minimivilotiderna i 25–27 § eller om skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning i 30 §, ska för arbetstidsförseelse dömas till böter. (3.12.2021/1067)

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som uppsåtligen eller av oaksamhet försummar att göra de i 31 § föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen.

Bestämmelser om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

45 §**Hänvisningar till vissa straffbestämmelser**

Bestämmelser om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 32 § 1 och 2 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, föreläggande eller förbud finns i 47 kap. 2 § i strafflagen.

Bestämmelser om straff för brott mot kör- och vilotidsförordningen finns i 267 § i lagen om transportservice (320/2017).

46 § Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet avger utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag enligt vad som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

47 § Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13, 14 och 36 §.

10 kap: Ikraftträdande

48 § Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

Genom denna lag upphävs arbetstidslagen (605/1996).

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till den arbetstidslag som gäller vid denna lags ikraftträdande, ska i stället denna lag tillämpas.

49 § Övergångsbestämmelse

Arbetsgivaren får iaktta det maximum för övertidsarbete som anges i 19 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag i stället för vad som föreskrivs i 18 § i denna lag tills ett år har gått från ikraftträdandet av denna lag.

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iaktta eller får iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 38 § i denna lag tillämpas endast på arbetsavtal som ingås efter denna lags ikraftträdande.

Sådana tillstånd till undantag som gäller tills vidare och som beviljats med stöd av 14 § 1 och 3 mom., 26 § 1 mom. 14 punkten, 27 § 1 mom. eller 36 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag upphör att gälla 12 månader efter ikraftträdandet. Tillstånd till undantag som gäller för viss tid gäller till utgången av den tiden.

Rätten till fordringar som uppkommit före ikraftträdandet av denna lag förfaller på det sätt som föreskrivs i 38 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet.

RP 158/2018, AjUB 17/2018, RSv 306/2018

Ikraftträdelsestadganden:

19.12.2019/1405:

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

RP 86/2019, AjUB 4/2019, RSv 56/2019

3.12.2021/1067:

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2022.

RP 161/2021, AjUB 15/2021, RSv 158/2021

8.7.2022/674:

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2023.

RP 62/2022, ShUB 13/2022, RSv 97/2022

8.7.2022/746:

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

RP 60/2022, AjUB 7/2022, RSv 90/2022, Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1152/EU (32019L1152); EUT L 186, 11.7.2019, s. 105

AVAINTA Arbetsgivarna rf

ISBN 978-952-7231-16-6 tryckt publikation

ISBN 978-952-7231-17-3 nätpublikation