

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

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

Kollektivavtal för järnvägsbranschen

Spårbunden stadstrafik

1.3.2022–29.2.2024

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET	1
1. KAP ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	14
1. § Kollektivavtalets tillämpningsområde	14
2. § Allmänna avtal	14
3. § Lokala avtal	14
4. § Överlevnadsklausul	15
2. KAP ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	15
5. § Anställningens början och arbetsavtal	15
6. § Arbetskommendering till utlandet	16
7. § Allmänna skyldigheter	16
8. § Permittering och anställningsförhållandets upphörande	16
9. § Arbetsavtal för viss tid	16
10. § Att häva ett arbetsavtal eller anse arbetsavtalet hävt	17
11. § Arbetsbrist	17
12. § Bestämmelser om förfarande	18
4. KAP ARBETSTID – ARBETE SOM OMFATTAS AV 7 § I ARBETSTIDSLAGEN (PERIODARBETE)	18
4.1 ALLMÄNT	18
13. § Tillämpningsområde	18
4.2 ORDINARIE ARBETSTID	18
14. § Den ordinarie arbetstidens längd	18
15. § Genomsnittlig ordinarie arbetstid	18
16. § Arbetsvecka och arbetsperiod	20
4.3 ARBETSTIDSARRANGEMANG	20
17. § Reglering av utjämningsledighet	20
18. § Arbetsskiftens längd och delning	20
4.4 SÖCKENHELGER	22
19. § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden	22
4.5 NATTARBETE	22
20. § Nattarbete	22
21. § Tidskompensation för nattarbete och tillägg för nattarbete	23
4.6 TID SOM RÄKNAS SOM ARBETSTID	23
22. § Tid som räknas som arbetstid	23
23. § Restid som räknas som arbetstid	24
24. § Annan tid som ska räknas som arbetstid	24
4.7 VILOTIDER	25
25. § Daglig vilotid	25
26. § Dygnsvila	25
27. § Ledighet per vecka och veckans andra lediga dag	26
4.8 TIMSCHEMA	27
28. § Upprättande av ett timschema	27
29. § Ändring av ett timschema	27
30. § Ersättning till följd av att ett arbetsskift avbryts, ställs in, delas eller fortsätter	28
4.9 ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR	28
31. § Uträkning av arbetstidsersättningar	28
32. § Utjämning av arbetstiden till jämna timmar	28
33. § Ersättning för kvälls- och nattarbete	29
34. § Lördagsersättning	29
35. § Söndagsersättning	29

36. §	Helgaftonstillägg.....	29
37. §	Nödarbete	30
38. §	Ersättning för ändring av arbetsskift.....	30
4.10	MERTIDSARBETE	31
39. §	Definition av mertidsarbete.....	31
40. §	Ersättning för mertidsarbete	31
4.11	ÖVERTIDSARBETE	31
41. §	Definition av övertidsarbete.....	31
42. §	Maximal övertid	31
43. §	Ersättning för övertidsarbete	32
44. §	Hur frånvaro inverkar på ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete.....	32
45. §	Övertidsersättning under arbetsperiod i vilken ingår Kristi himmelfärdsdag eller där nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag.....	32
4.12	BEREDSKAP I BOSTADEN OCH BEREDSKAP	32
46. §	Beredskap i bostaden och beredskap	32
4.13	BESTÄMMELSER FÖR DELTIDSARBETE	33
47. §	Allmänt	33
48. §	Deltidsarbete och semester.....	33
5. KAP LÖNER		34
49. §	Fastställande av lönen	34
50. §	Arbetspecifikt specialtillägg	34
51. §	Tillfälliga ändringar i arbetet	35
52. §	Lönebetalning.....	35
53. §	Ändrade lönegrunder.....	36
54. §	Beräkning av lön för frånvarotid	36
55. §	Korrigerig av lönebetalning och löneavdrag	36
56. §	Lönespecifikation och uppbärande av medlemsavgift.....	37
6. KAP RESOR.....		37
57. §	Resor i arbetet.....	37
58. §	Ersättning för resekostnader	37
59. §	Ersättning för restid	37
7. KAP FRÅNVARO		38
7.1 SJUKFRÅNVARO OCH LÖN FÖR SJUKTID		38
60. §	Rätt till lön för sjuktid	38
61. §	Fastställande av hur länge en anställning varat	39
62. §	Påvisande av arbetsoförmåga.....	40
63. §	Beräkning av lön för sjuktid	40
63 a §	Ersättande arbete.....	41
7.2 FAMILJELEDIGHETER.....		42
64. §	Familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl	42
65. §	Lönebetalning under graviditets- och föräldraledighet.....	42
66. §	Lönebetalning under tillfällig vårdledighet	43
66 a §	Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående	43
7.3. ÖVRIG FRÅNVARO		44
67. §	Bemärkelsedagar och familjeskäl.....	44
68. §	Försvar och befolkningsskydd.....	44
69. §	Centralorganisationernas möten	45
70. §	Kommunala förtroendeuppdrag.....	45
71. §	Bestämmelser om förfarande	45
8. KAP SEMESTER OCH SEMESTERPENNING		45

72. §	Tillämpningsområde	45
73. §	Definitioner	46
74. §	Semesterns längd	46
75. §	Tid som är likställd med arbetad tid	46
76. §	Semesterlön och semestertillägg	47
77. §	Semesterersättning	48
78. §	Hur semester ges och delas upp	48
79. §	Hörande av arbetstagare och meddelande om tidpunkten för semester	49
80. §	Senareläggning av semester och vintersemesterns förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet	49
81. §	Sparande av semester	50
82. §	Vintersemesterförlängning	51
83. §	Semesterpenning och hur den bestäms	51
9. KAP SOCIALA BESTÄMMELSER		54
9.1 ARBETARSKYDD OCH SKYDDSUTRUSTNING		54
84. §	Allmänna bestämmelser	54
85. §	Skyddsutrustning	54
9.2 HÄLSO- OCH SJUKVÅRD		55
86. §	Rätt till hälso- och sjukvård	55
87. §	Hälsokontroller och ersättning av kostnader	55
9.3. ÖVRIGA BESTÄMMELSER		56
88. §	Olycksfallsförsäkring	56
89. §	Evenemang på arbetsplatsen	56
10. KAP SÄRSKILDA BESTÄMMELSER		56
90. §	Arbetsundersökningar	56
91. §	Yrkesutbildning och annan utbildning	57
92. §	Utbildning	57
11. KAP SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTATION		57
93. §	Uträkning av förhandlingstid	57
94. §	Förtroendemän	58
95. §	Ombudsmän	60
96. §	Arbetskyddsfullmäktige	60
12. KAP AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH ARBETSFRED		61
97. §	Meningsskiljaktigheter som gäller kollektivavtalet	61
98. §	Övriga meningsskiljaktigheter	62
99. §	Förhindrande av arbetsinställelse	62
13. KAP AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING		63
100. §	Giltighet och uppsägning	63
LÖNEBILAGA 4 ARBETEN MED ANKNYTNING TILL SPÅRBUNDEN STADSTRAFIK		64
1. ALLMÄNT		64
1. §	Tillämpningsområde	64
2. §	Arbetstid	64
2. LÖNEGRUNDER		64
3. §	Lön	64
4. §	Individuell del (0–18 %)	66
5. §	Minimibeloppet på den individuella andelen	68
Bilaga 1 / ALLMÄNT AVTAL		69
Bilaga 2 / Avtal gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering		84
Bilaga 3. / Avtal gällande ersättning för resekostnader		97

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

KOLLEKTIVAVTAL FÖR JÄRNVÄGSBRANSCHEN

Tid 13.5.2022

Plats Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Närvarande Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s och
representanter för Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena
JHL rf

De undertecknade parterna i kollektivavtalet för järnvägsbranschen har idag 13.5.2022
undertecknat följande ändringar av kollektivavtalet:

1 Avtalsperiod

Avtalsperioden inleds 1.3.2022 och avslutas 29.2.2024. Avtalet kan sägas upp så att
det upphör att gälla 28.2.2023, ifall ett avtal om omfattningen av lönejusteringarna
2023 inte kan nås före 31.12.2022.

2 Löneförhöjning

2.1. År 2022

Lönerna höjs 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds
närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,0 procent.

2.2. År 2023

Under oktober–november granskar parterna de utsikter i fråga om ekonomin och
sysselsättningen som kan bedömas. På basis av bedömningen förhandlar parterna
före 31.12.2022 om den löneförhöjning som genomförs 1.6.2023 eller från början av
den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter samt om löneförhöjningens
struktur.

Ifall man inte före 31.12.2022 kommer överens om omfattningen av lönejusteringarna
som ska genomföras år 1.6.2023, kan vardera avtalsparten säga upp detta avtal så
att det löper ut 28.2.2023. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till
den andra avtalsparten senast 31.12.2022.

2.3. Tabelllöner

Tabelllönerna höjs 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer
närmast därefter i enlighet med den allmänna förhöjningen.

2.4. Tillägg i euro

Tilläggen i euro höjs 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,0 procent.

De här avsedda tilläggen är:

lönebilaga 1	tillägg för bundenhet i arbetet kompletterande del till tillägg för bundenhet i arbetet språktillägg tillägg för språkkunskaper radiostyrningstillägg
lönebilaga 2	miljötilägg/tillägg för slutet rum tillägg för besvärligt arbete tillägg för flytt av tågmateriel
lönebilaga 4	Tillägg för chaufförer som utför vissa andra uppgifter
Gemensamma	natttillägg natttillägg i enskiftsarbete stolp- och masttillägg tillägg för förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

Strukturella ändringar (ändringarna träder i kraft 21.3.2022)

Ändringar i kollektivavtalet

Till 3 § fogas ett nytt fjärde moment som lyder enligt följande:

3 § Lokala avtal

4. Man kan lokalt avtala på annat sätt om bestämmelserna om arbetstid och ersättningar i kap. 3 och 4.

Punkt 1 c i paragraf 18 ändras på följande sätt:

18 § Genomsnittlig arbetstid i lönebilaga 2

1. c) Bestämmelserna i 14–17 §, 19–21 §, 24 §, 27 § och 36 § 1 punkten i kollektivavtalet tillämpas inte om sådan genomsnittlig arbetstid används som fastställs i denna punkt.

27 § 4 mom. ändras på följande sätt:

27 § Enskiftsarbete nattetid

4. För enskiftsarbete nattetid betalas ett särskilt tillägg på 0,21 euro per timme utan förhöjningar och tillägg.

Förhöjningen träder i kraft från och med 1.6.2022 eller från och med ingången av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

50 § 1 mom. ändras på följande sätt:

50 § Hur frånvaro inverkar på ersättning för övertidsarbete

1. Om en arbetstagare varit frånvarande på grund av semester, sjukdom eller lagstadgad graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet eller avlönad kurs, utjämningsledighet eller arbetstidsförkortningsdag, betraktas denna tid som likställd med arbetstid vid beräkning av arbetstiden per vecka eller arbetsperiod. Som tid likställd med arbetstid betraktas även annan frånvaro i form av avlönad ledighet som nämns i punkt 7.3. Härvid är det arbetstiden enligt det fastställda timschemat som betraktas som tid likställd med arbetstid.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

65 § 3 mom. ändras och lyder på följande sätt:

65 § Annan tid som ska räknas som arbetstid

3. För tågpersonal räknas på hemorten högst en timme och på annan ort högst två timmar av tiden mellan avställning och klargöring som arbetstid. Om tågpersonalen inte har tillgång till ett vilorum på annan ort mellan klockan 21.00 och 06.00 och ett vilorum eller ändamålsenligt pausutrymme under andra tider, räknas utöver de två timmarna mellan tur- och returtågen hälften av tiden över två timmar som arbetstid. Lokalt kan avtalas om att denna paragraf ska tillämpas i exceptionella situationer.

Ett nytt 10 mom. läggs till i 65 § enligt följande:

65 § Annan tid som ska räknas som arbetstid

10. Efter en längre frånvaro ska introduktion i arbetet ordnas för arbetstagaren. Lokalt avtalas om praxisen för introduktionen.

103 § 3 mom. ändras på följande sätt:

103 § Fastställande av hur länge en anställning varat

3. Till anställningsförhållandets längd räknas dock inte den tid då arbetstagaren har fått invalidpension eller varit permitterad eller haft semester utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit särskild graviditetspenning, graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden. Till anställningsförhållandets längd räknas tiden av ledighet för vård av nära anhörig.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

106 § 1 mom. ändras på följande sätt:

106 § Familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl

1. Familjeledighet är graviditets-, särskild graviditets-, föräldra-, vård-, partiell vård- och tillfällig vårdledighet enligt arbetsavtalslagen (55/2001). Vid familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller annan nära anhörig samt ledighet för vård av anhörig tillämpas bestämmelserna i arbetsavtalslagens fjärde kapitel.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

Rubriken, 1 och 2 mom. i 107 § ändras och ett nytt 3 mom. läggs till enligt följande:

107 § Lönebetalning under graviditets- och föräldraledighet

1. Till en arbetstagare som är graviditetsledig och ska föda betalas lön från början av graviditetsledigheten, som innefattar 40 vardagar. Dessutom betalas till ifrågavarande födande arbetstagare lön under 32 vardagar av föräldraledigheten.
2. Till en icke-födande arbetstagare betalas lön under de 3 första arbetsdagar arbetstagaren är föräldraledig. Lönen betalas enligt bestämmelserna i 105 §.
3. En förutsättning för att lön ska betalas ut är att den födande arbetstagaren innan graviditets- och föräldraledigheten och den icke-födande arbetstagaren innan föräldraledigheten inleds har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader.

Ändringarna i denna paragraf har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringarna träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

122 § 1–3 och 6 mom. ändras och lyder på följande sätt:

122 § Senareläggning av semester och vintersemesterens förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

1. Om en arbetstagare under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall eller i karantän förordnad av en smittskyddsläkare, ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt.
2. Semestern ska på arbetstagarens begäran också flyttas enligt 1 mom. om en arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
3. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen eller att arbetstagaren kommer att bli befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
6. Arbetstagaren är skyldig att visa upp ett läkarintyg över sin arbetsoförmåga eller ett intyg över förordnande om karantän när han eller hon begär att ledigheten flyttas.

Ändringarna i 2 och 3 mom. i denna paragraf har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringarna i fråga träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

128 § 2 mom. ändras på följande sätt:

128 § Rätt till hälso- och sjukvård

2. Utan hinder av vad som har bestämts ovan har en arbetstagare dock inte rätt till nämnda förmåner under den tid då han eller hon får invalidpension eller under permittering eller ledighet utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

129 § 3 mom. ändras på följande sätt:

129 § Fastställande av hur länge en anställning varat

3. Till anställningsförhållandets längd räknas dock inte den tid då arbetstagaren har fått invalidpension eller varit permitterad eller haft semester utan lön, såvida han

eller hon inte har erhållit särskild graviditetspenning, graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden. Till anställningsförhållandets längd räknas tiden av ledighet för vård av nära anhörig.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

LÖNEBILAGA 1 | ARBETEN MED ANKNYTNING TILL JÄRNVÄGSTRAFIKEN

De arbetsspecifika lönegrupperna/svårighetsgraderna och riktlönerna per månad i tabellen i lönebilaga 1 ändras enligt följande:

Arbetsspecifika lönegrupper/svårighetsgrader och riktlöner per månad

Poäng	Lönegrupp	1.4.2021
under 74	1	1 973,25
74-	2	2 036,77
86-	3	2 100,58
98-	4	2 140,02
110-	5	2 179,50
122-	6	2 219,00
134-	7	2 258,48
146-	8	2 297,99
158-	9	2 337,47
170-	10	2 376,96
182-	11	2 416,46
194-	12	2 495,41
206-	13	2 653,37
218-	14	2 771,86
230-	15	2 837,67
242-	16	2 942,98
254-	17	3 061,45
266-	18	3 179,69
278-	19	3 297,93

Protokollsanteckning:

Tilläggen av lönegrupp 18 och 19 i lönetabellen görs också i det kollektivavtal som kompletterar det kollektivavtal för järnvägsbranschen som Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf ingått.

Lönegrupp 19 i lönetabellen gäller från och med 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Bilaga 2 ändras: första momentet i tillämpningsanvisningen i 3 § i avtalet gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering ändras och lyder enligt följande:

3 § Uppsägningstider

Tillämpningsanvisning

Fastställande av hur länge en anställning varat

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas enbart den tid under vilken arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst i samma anställning. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, graviditets-, föräldra- och vårdledighet, ledighet för vård av anhörig, värnplikt eller studieledighet.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

Bilaga 2 ändras: 14 § 1 mom. i avtalet gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering ändras och ett nytt 3 mom. läggs till enligt följande:

14 § Permittering

1. När en arbetstagare permitteras ska varsel ges minst 14 dagar i förväg och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare. Om permitteringsvarsel kan avtalas annat i ett lokalt avtal enligt 3 § i kollektivavtalet.
3. Om den förhandlingstid som föregår en permittering enligt 23 § i samarbetslagen (1333/2021) kan lokalt avtalas annat genom ett lokalt avtal enligt 3 § i kollektivavtalet.

LÖNEBILAGA 4

Till 3 § fogas ett nytt fjärde moment som lyder enligt följande:

3 § Lokala avtal

4. Man kan lokalt avtala på annat sätt om bestämmelserna om arbetstid och ersättningar i kap. 4.

Till 13 § fogas ett nytt andra moment som lyder enligt följande:

13 § Tillämpningsområde

2. I arbetsuppgifter i kontrollrum inom den spårbundna stadstrafiken (trafikstyrning, tekniska kontrollrum och kontrollrum för säkerheten) kan vad gäller arbetstid och lönegrunder med arbetsgivarens beslut iakttas bestämmelserna om lönegrunder i 3 kap. i kollektivavtalet för järnvägsbranschen och punkt 2 i lönebilaga 3.

Ett nytt 6 mom. läggs till i 24 § enligt följande:

24 § Annan tid som ska räknas som arbetstid

6. Efter en längre frånvaro ska introduktion i arbetet ordnas för arbetstagaren. Lokalt avtalas om praxisen för introduktionen.

61 § 3 mom. ändras på följande sätt:

61 § Fastställande av hur länge en anställning varat

3. Till anställningsförhållandets längd räknas dock inte den tid då arbetstagaren har fått invalidpension eller varit permitterad eller haft semester utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit särskild graviditetspenning, graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden. Till anställningsförhållandets längd räknas tiden av ledighet för vård av nära anhörig.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

64 § 1 mom. ändras på följande sätt:

64 § Familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl

1. Familjeledighet är graviditets-, särskild graviditets-, föräldra-, vård-, partiell vård- och tillfällig vårdledighet enligt arbetsavtalslagen (55/2001). Vid familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller annan nära anhörig samt ledighet för vård av anhörig tillämpas bestämmelserna i arbetsavtalslagens fjärde kapitel.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

Rubriken, 1 och 2 mom. i 65 § ändras och ett nytt 3 mom. läggs till enligt följande:

65 § Lönebetalning under graviditets- och föräldraledighet

1. Till en arbetstagare som är graviditetsledig och ska föda betalas lön från början av graviditetsledigheten, som innefattar 40 vardagar. Dessutom betalas till ifrågavarande födande arbetstagare lön under 32 vardagar av föräldraledigheten.
2. Till en icke-födande arbetstagare betalas lön under de 3 första arbetsdagar arbetstagaren är föräldraledig. Lönen betalas enligt bestämmelserna i 63 §.
3. En förutsättning för att lön ska betalas ut är att den födande arbetstagaren innan graviditets- och föräldraledigheten och den icke-födande arbetstagaren innan föräldraledigheten inleds har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader.

Ändringarna i denna paragraf har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringarna träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

80 § 1–3 och 6 mom. ändras och lyder på följande sätt:

80 § Senareläggning av semester och vintersemesterens förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

1. Om en arbetstagare under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall eller i karantän förordnad av en smittskyddsläkare, ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt.
2. Semestern ska på arbetstagarens begäran också flyttas enligt 1 mom. om en arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
3. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen eller att arbetstagaren kommer att bli befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
6. Arbetstagaren är skyldig att visa upp ett läkarintyg över sin arbetsoförmåga eller ett intyg över förordnande om karantän när han eller hon begär att ledigheten flyttas.

Ändringarna i 2 och 3 mom. i denna paragraf har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringarna i fråga träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

LÖNEBILAGA 4 ARBETEN MED ANKNYTNING TILL SPÅRBUNDEN STADSTRAFIK

Till 2 § fogas ett nytt andra moment som lyder enligt följande:

2 § Arbetstid

2. I arbetsuppgifter i kontrollrum inom den spårbundna stadstrafiken (trafikstyrning, tekniska kontrollrum och kontrollrum för säkerheten) kan vad gäller arbetstid och lönegrunder med arbetsgivarens beslut iakttas bestämmelserna om lönegrunder i 3 kap. i kollektivavtalet för järnvägsbranschen och punkt 2 i lönebilaga 3.

3 § 2, 3, 4 mom. ändras och 5 och 6 mom. läggs till enligt följande:

3 § Lön

	1.4.2020	1.4.2021
<u>Spårvagnsförare</u>	2 070,01	2 096,92
<u>Metrotågförare</u>		1981,15
<u>Förare inom den spårbundna stadstrafiken</u>		2216,93

Spårvagns- och metrotågförare Uppgiftens syfte;

Att köra spårvagn eller metrotåg enligt givna anvisningar så att kravet på trafikens pålitlighet och säkerhet uppnås och så att man uppfyller det servicelöfte som avgetts.

Huvuduppgifter:

Att köra spårvagn eller metrotåg och arbeten som hör nära samman med detta, som att granska spårvagnarna, sanda och lätta städarbeten.

Förare inom den spårbundna stadstrafiken Uppgiftens syfte:

Att köra spårvagn och metrotåg enligt givna anvisningar så att kravet på trafikens pålitlighet och säkerhet uppnås och så att man uppfyller det servicelöfte som avgetts.

Huvuduppgifter:

Att köra spårvagn och metrotåg och arbeten som hör nära samman med detta, som att granska spårvagnarna, sanda och lätta städarbeten.

Bilaga 2 ändras: första momentet i tillämpningsanvisningen i 3 § i avtalet gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering ändras och lyder enligt följande:

3 § Uppsägningstider

Tillämpningsanvisning

Fastställande av hur länge en anställning varat

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas enbart den tid under vilken arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst i samma anställning. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, graviditets-, föräldra- och vårdledighet, ledighet för vård av anhörig, värnplikt eller studieledighet.

Denna ändring har avtalas i arbetsgruppen för familjeledighetsreformen den 13.4.2022. Ändringen träder i kraft fr.o.m. 1.8.2022.

Bilaga 2 ändras: 14 § 1 mom. i avtalet gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering ändras och ett nytt 3 mom. läggs till enligt följande:

14 § Permittering

1. När en arbetstagare permitteras ska varsel ges minst 14 dagar i förväg och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare. Om permitteringsvarsel kan avtalas annat i ett lokalt avtal enligt 3 § i kollektivavtalet.
3. Om den förhandlingstid som föregår en permittering enligt 23 § i samarbetslagen (1333/2021) kan lokalt avtalas annat genom ett lokalt avtal enligt 3 § i kollektivavtalet.

4. Försöksprojekt med genomsnittlig arbetstid

Parterna har avtalat om ett försöksprojekt med genomsnittlig arbetstid i fjärrtrafiken. Försöksprojektet genomförs på överenskommet sätt under 2022.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att på basis av de erfarenheter som erhållits av VR-Group Ab:s försöksprojekt med genomsnittlig arbetstid i fjärrtrafiken (företagsspecifikt kollektivavtalsprotokoll gällande VR-Group Ab 19.3.2021) komma överens om att fortsätta eller utvidga försöksprojektet med genomsnittlig arbetstid på överenskommet sätt samt att införa texten i försöksprojektet i kollektivavtalet för järnvägsbranschen.

5. Arbetsgrupper

5.1. Arbetsgrupp för familjeledighetsreform

Arbetsgruppen justerar före 1.8.2022 kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet så att beteckningarna överensstämmer med familjeledighetsreformen. Detta genomförs så att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå efter reformen, terminologin ändras i enlighet med bilaga 1. Terminologin i bilaga 1 kan ändras genom ett gemensamt beslut av arbetsgruppen. Man kan komma överens om att ta i bruk de ändringar som arbetsgruppen kommit överens om under avtalsperioden.

Kollektivavtalsparterna har nått ett förhandlingsresultat i arbetsgruppen den 13.4.2022. Parterna har i arbetsgruppen avtalat om kollektivavtalstexterna med anknytning till den familjeledighetsreform som träder i kraft 1.8.2022 så att de motsvarar den tvingande lagstiftningen. Om det senare visar sig att parternas bedömning är felaktig, förbinder sig parterna att rätta till texterna i kollektivavtalet i enlighet med den skrivelse i förhandlingsresultatet som berör arbetsgruppen på ett som inte ökar kostnaderna för kollektivavtalet, om avtalsparterna inte kommer överens om annat.

5.2. Lönebilaga 4 arbetsgrupp

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att utveckla tillämpningsområdet, strukturen och terminologin i lönebilaga 4. Arbetsgruppen har i uppgift att bedöma hur krävande uppgifterna är och fastställa löner utifrån eventuella behov av ändringar av tillämpningsområdet.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart 31.10.2022.

5.4. Arbetsgrupp för skiftplanering

Vid VR Group Ab tillsätts en arbetsgrupp som har i uppgift att utveckla processen för skiftplanering i syfte att förbättra dess kvalitet. Som en del av arbetet pilottestar arbetsgruppen en praxis där man får sex dagar tid att studera timschemat som sedan ges till förtroendemannen.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart 30.11.2022.

Om arbetsgruppen inte når ett slutresultat, ändras 34 § 2 mom. och 69 § 2 mom. så att de lyder enligt följande:

Förtroendemannen bör innan timschemats planerade ikraftträdande beredas tillfälle att studera det föreslagna timschemat under minst sex dagar och omedelbart därefter lämna sitt utlåtande om det. Arbetsgivaren ska dock ge förtroendemannen tillfälle att bekanta sig med förslaget i ett så tidigt skede som möjligt och genast då arbetsskiftsplanen är klar.

6. Datum och underskrifter

Helsingfors den 13 maj 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto Minna Ääri

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEN
JHL RF

Päivi Niemi-Laine Håkan Ekström

1. KAP | ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1. § Kollektivavtalets tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på arbeten med anknytning till järnvägsbranschen enligt följande:
 - Arbeten med anknytning till järnvägstrafiken Lönebilaga 1
 - Arbeten med anknytning till järnvägsmateriel Lönebilaga 2
 - Arbeten med anknytning till banhållning och banutrustning Lönebilaga 3
 - Arbeten med anknytning till spårbunden stadstrafik Lönebilaga 4
2. Särskilda bestämmelser gällande löner och arbetsvillkor finns i avtalets lönebilagor.

2. § Allmänna avtal

1. Följande avtal tillämpas som en del av detta kollektivavtal:
 - Allmänt avtal Bilaga 1
 - Avtal om uppsägningsskydd Bilaga 2
 - Avtal gällande resekostnader Bilaga 3
2. Beträffande grupplivförsäkring för arbetstagare tillämpas centralorganisationernas avtal. De gällande grupplivförsäkringsvillkoren och ersättningssummorna finns på Arbetstagarnas grupp-försäkringspools webbplats <http://www.trhv.fi>.

3. § Lokala avtal

1. Enligt de nedan avsedda bestämmelserna i kollektivavtalet kan lokala avtal om frågor i anslutning till fullmäktige ingås i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning samt mellan företaget och arbetstagarföreningen eller mellan arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen eller mellan personer som befullmäktigats av dessa. Avtal som träffats med förtroendemän binder de arbetstagare som förtroendemännen ska anses representera.
2. Avtal kan ingås för viss tid eller tills vidare. Avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om annan uppsägningstid.
3. Avtalet ska upprättas skriftligen och ett sådant lokalt avtal som avses här är en del av gällande kollektivavtal.
4. Man kan lokalt avtala på annat sätt om bestämmelserna om arbetstid och ersättningar i kap. 4.

4. § Överlevnadsklausul

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

2. KAP | ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

5. § Anställningens början och arbetsavtal

1. Arbetsgivaren har i enlighet med arbetsavtalslagen rätt att leda och övervaka arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare.
2. Vid upprättande av arbetsavtalet ska arbetstagaren på ett bevisligt sätt underrättas om arbetets art, arbetsplatsen, arbetsorten samt eventuellt arbetsområde. Arbetstagaren ska även informeras om arbetsavtalet är avsett att gälla för en bestämd tid eller annars bör anses vara tidsbestämt eller om arbetsavtalet ska anses gälla tills vidare. Om arbetsavtalet är avsett att gälla för en bestämd tid eller annars bör anses vara tidsbestämt, ska arbetstagaren även informeras om dess längd antingen i kalendertid eller på annat för omständigheterna tillämpligt sätt. Ett skriftligt arbetsavtal ska alltid upprättas med arbetstagaren.
3. I arbetsavtalet kan man komma överens om en provotid på högst sex månader. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet 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.
4. En arbetstagares anställningsförhållande anses börja den dag då arbetsgivaren i samband med anställning av arbetstagaren meddelar att arbetet ska börja och då arbetstagaren i enlighet med avtalet börjar sitt arbete.
5. En anställning ska genast meddelas vederbörande förtroendeman som har rätt att få en kopia av det skriftliga arbetsavtalet.
6. I den introduktionsutbildning som ges arbetstagaren inkluderas även handledning i samarbetssystemet, vilken ges av förtroendemannen och arbetarskyddsombudet.

6. § Arbetskommendering till utlandet

1. I fråga om en arbetskommendering till utlandet ingås ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare där man klarlägger frågor kring lön, arbetstid, inkvartering, försäkringar, sjukdomsfall, besök hemma, semester och liknande. Avtalet ska sändas till förtroendemannen för kännedom.

7. § Allmänna skyldigheter

1. En arbetstagare ska utföra sitt arbete flitigt och noggrant, följa arbetstiden noga samt i sitt arbete undvika allt som kan äventyra säkerheten för honom eller henne eller en arbetskamrat samt undvika allt som kan skada arbetsgivarens egendom.
2. Det är ovillkorligen förbjudet att vistas på arbetsplatsen under påverkan av alkohol eller andra rusmedel.
3. Frånvaro från arbetet ska överenskommas på förhand med arbetsgivaren.
4. Arbetstagaren ska vara på den samlingsplats som fastställs i arbetsavtalet och redo att arbeta när arbetstiden börjar. Som samlingsplats (startplats) anses den plats där arbetstagaren normalt mottar sina arbetsorder eller där han eller hon på arbetsgivarens order genom bestående arrangemang förvarar redskap och utrustning för sitt arbete.
5. Lokalt kan man beroende på förhållande avtala om en annan plats istället för samlingsplatsen, där arbetstagaren ska vara vid arbetstidens början. Den tillfälligt ändrade samlingsplatsen får inte försämra arbetstagarens tidigare förmåner.

8. § Permittering och anställningsförhållandets upphörande

1. I fråga om permittering och, sedan anställningsförhållandet pågått i tre månaders tid utan avbrott, uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal tillämpas de särskilda bestämmelserna gällande uppsägningsskydd och grunder för permittering. (Bilaga 2)

9. § Arbetsavtal för viss tid

1. Uppsägningstid tillämpas inte om arbetsavtalet ingåtts för viss tid. Anställningsförhållandet upphör därvid när den avtalade tiden löper ut eller arbetet blir färdigt.

10. § Att häva ett arbetsavtal eller anse arbetsavtalet hävt

1. Ett arbetsavtal där man avtalat om en provotid kan hävas av vardera parten utan uppsägningstid.
2. Ett arbetsavtal kan hävas utan uppsägningstid på de grunder som anges i 8 kap. i arbetsavtalslagen.
3. Om arbetstagaren har varit frånvarande minst sju dagar och under denna tid inte har meddelat giltigt hinder, har arbetsgivaren rätt att betrakta arbetsavtalet som hävt. Före hävandet av arbetsavtalet ska arbetsgivaren höra vederbörande förtroendeman i ärendet.
4. Om arbetstagaren ändå kan bevisa att han eller hon på grund av oöverstigliga hinder inte har haft möjlighet att inom ovan nämnda tid förete giltig utredning över orsaken till frånvaron, men företer denna utredning omedelbart när hindret upphört återgår hävningen av anställningsförhållandet.

11. § Arbetsbrist

1. Ett anställningsförhållande kan också upphöra på grund av brist på arbete. En arbetstagare ska emellertid innan uppsägning av denna orsak om möjligt omplaceras till ett arbete på arbetsplatsen som motsvarar arbetstagarens yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne. Om möjligheter saknas till en sådan omplacering, kan arbetstagaren med sitt eget medgivande omplaceras till en arbetsplats hos något annat företag som har behov av arbetskraft. Efter omplaceringen fastställs arbetstagarens lön enligt det nya arbetet.
2. Om det råder allmän arbetsbrist inom något arbetsområde som nämns i 1 §, ska avtalsparterna förhandla om förkortning av arbetstiden.
3. Om uppsägningar måste genomföras trots de ovannämnda åtgärderna, ska i regel den arbetstagare som har varit anställd kortast tid och som har minst försörjningsplikt sägas upp först, såvida inte arbetstagaren på grund av sitt yrke anses nödvändig att ha kvar i arbetet. Innan sådana uppsägnings- och förflyttningsåtgärder vidtas ska arbetsledningen höra förtroendemannen.
4. När arbetsmängden växer och antalet arbetstagare av denna orsak måste ökas, ska man eftersträva att i första hand anställa arbetstagare som tidigare arbetat inom företaget och sagts upp på grund av arbetsbrist.

12. § Bestämmelser om förfarande

1. Tvister gällande upphörande av anställningsförhållande på grund av sjukdom eller gällande missbruk av rätten till sjukfrånvaro avgörs på det sätt som man i detta kollektivavtal kommit överens om att avgöra tvister. Vid behov deltar en sakkunnigläkare i behandlingen av ärendet.
2. Ett anställningsförhållande ska avslutas på ett verifierbart sätt. Arbetstagaren ska samtidigt informeras om skälet till anställningsförhållandets upphörande. Ett arbetsavtal ska sägas upp eller hävas skriftligt.
3. Arbetstagaren har rätt att få ett tillfälligt arbetsintyg under tiden anställningsförhållandet pågår.

4. KAP | ARBETSTID – ARBETE SOM OMFATTAS AV 7 § I ARBETSTIDSLAGEN (PERIODARBETE)

4.1 ALLMÄNT

13. § Tillämpningsområde

1. Arbetstiden i uppgifterna i lönebilaga 4 fastställs enligt detta kapitel och 7 § i arbetstidslagen.
2. I arbetsuppgifter i kontrollrum inom den spårbundna stadstrafiken (trafikstyrning, tekniska kontrollrum och kontrollrum för säkerheten) kan vad gäller arbetstid och lönegrunder med arbetsgivarens beslut iakttas bestämmelserna om lönegrunder i 3 kap. i kollektivavtalet för järnvägsbranschen och punkt 2 i lönebilaga 3.

4.2 ORDINARIE ARBETSTID

14. § Den ordinarie arbetstidens längd

1. Den ordinarie arbetstiden är 115 timmar per arbetsperiod på tre veckor.
2. Om det på grund av arbetsarrangemang eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift är nödvändigt, kan den ordinarie arbetstiden även ordnas så att den är 230 timmar under två arbetsperioder på tre veckor. Den ordinarie arbetstiden får aldrig i någon enskild punkt i skiftschemat överstiga 118 timmar för en arbetsperiod.

15. § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

1. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden under en utjämningsperiod på högst 27 veckor är 115 timmar under en 3 veckors period. Den ordinarie arbetstiden under en 3 veckors period kan då vara högst 120 timmar.

2. Utjämningsperiodens längd måste meddelas innan utjämningsperioden tas i bruk. En plan för utjämning av arbetstid ska för utjämningsperiodens tid ges åt arbetstagarna.
3. Skiftschemat publiceras för en tre veckors tidsperiod och därtill publiceras utkastet till ett icke bindande skiftschema för följande tre veckors period.
4. Som övertidsarbete ersätts allt arbete som överskrider det timantal som antecknats i skiftschemat och som utförs på initiativ av arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke. Som övertidsersättning betalas för de första 12 timmarna övertid som överskrider den ordinarie arbetstiden för tre veckor enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 procent.
5. Söckenhelger enligt 19 § i kollektivavtalet förkortar den genomsnittliga ordinarie arbetstiden med åtta timmar för varje söckenhelg.
6. En arbetstidsförkortning på grund av en söckenhelg genomförs avvikande från 19 § genom att bevilja arbetstagaren ledigt under utjämningsperioden för arbetstiden, eller med arbetstagarens samtycke, under annan tid.
7. Om man inte på ovan nämnda sätt kunnat ge arbetstidsförkortning på grund av en söckenhelg enligt 19 § betalas som ersättning för den överskridande arbetstiden enkel timlön förhöjd med 50 procent.

Utgjämningsperiodens eller anställningsförhållandets upphörande

8. Om anställningsförhållandet är i kraft när utjämningsperioden avslutats och man inte hunnit utjämna arbetstiden till i genomsnitt 115 timmar, ersätts den arbetstid som överskrider den genomsnittliga arbetstiden som övertidsarbete. De timmar som ska ersättas betalas förhöjda med 50 procent. Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden vid slutet av utjämningsperioden inte uppgår till 115 timmar, återkrävs inte ett eventuellt kvarvarande underskott i utjämningsschemat av arbetstagaren.
9. Om anställningsförhållandet upphör till följd av att arbetstagaren säger upp sig eller av någon annan anledning som beror på arbetstagaren under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till i genomsnitt 115 timmar, ersätts den uteblivna förtjänsten genom att man räknar ut hur många timmar längre än 115 timmar den genomsnittliga arbetstiden har varit. Överskridande timmar ersätts åt arbetstagaren förhöjda med 50 procent. Det samma gäller när en arbetstagare övergår till en annan arbetsidsform under en pågående utjämningsperiod.
10. Om arbetsförhållandet upphör av produktionsmässiga och ekonomiska skäl ersätts arbetstagaren när arbetsförhållandet upphör de timmar som överskrider de genomsnittliga 115 timmarna förhöjda med 50 procent. Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden vid slutet av utjämningsperioden inte uppgår till 115 timmar, återkrävs inte ett eventuellt kvarvarande underskott i utjämningsschemat av arbetstagaren.
11. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan lokalt ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf om genomsnittlig arbetstid.

16. § Arbetsvecka och arbetsperiod

1. Med arbetsvecka avses en tidsperiod som börjar på måndag klockan 00.00 och slutar på söndag klockan 24.00.
2. Med arbetsperiod avses en tidsperiod som börjar på måndag klockan 00.00 och slutar på den tredje därpå följande söndagen klockan 24.00.

4.3 ARBETSTIDSARRANGEMANG

17. § Reglering av utjämningsledighet

1. Genom lokalt avtal kan den ordinarie arbetstiden under 27 veckor ordnas så att den är i genomsnitt 115 timmar under en tre veckor lång arbetsperiod och så att den ordinarie arbetstiden under en tre veckor lång arbetsperiod är i genomsnitt 120 timmar.
2. För arbetad tid och semester tjänas 1 timme 40 minuter utjämningsledighet in per vecka.

Vid arbetsoförmåga tjänas utjämningsledighet in under endast fem dagar.

3. Arbetstiden jämnas ut genom att ge arbetstagaren totalt tio dagar utjämningsledighet per kalenderår. Utjämningsledighet kan tas ut, även om den ännu inte är intjänad.
4. Om införande av timschema vid arrangemang av utjämningsledighet måste särskilt avtalas lokalt. Av timschemat måste framgå start- och sluttider för ordinarie arbetstid samt dagarna för på förhand avtalad utjämningsledighet.
5. Arbetstid på en dag som enligt timschemat är en utjämningsledighet ska i första hand ersättas med ledighet av motsvarande längd vid ett senare tillfälle. Om arbetstagaren inte kan få sådan ledighet, ersätts outnyttjad ledighet enligt enkel timlön.
6. Arbetstagaren har på begäran rätt att flytta utjämningsdagar som införts i timschemat, om arbetstagaren är arbetsoförmögen när utjämningsdagarna börjar. Utjämningsdagarna får inte placeras under semestern. Utjämningsdagarna kan om så särskilt avtalas även ges i anslutning till semesterns början eller slut.

18. § Arbetsskiftens längd och delning

1. Ett arbetsskift enligt timschemat får vara högst 10 timmar. Enligt lokala avtal kan arbetsskiftet uppgå till högst 12 timmar.
2. Övannämnda arbetsskift får överskridas endast om andra arrangemang för

arbetsskiftet förorsakar oskäligen kostnader eller medför avsevärda svårigheter eller om arbetet av oförutsett skäl måste förlängas utöver maximitiden eller om en överskridning har avtalats på förhand med arbetstagarna eller deras förtroendemän.

3. Arbetsskift som är kortare än sju timmar bör i regel inte tillämpas på arbetsplatsen. Arbetsdagen kan vara kortare än sju timmar, men dock minst fem timmar. Det är möjligt att lokalt avtala annat om längden på arbetsskiftet.
4. Ett arbetsskift får inte omotiverat delas upp i flera delar, utan bör, med beaktande av de krav arbetet ställer samt övriga lokala förhållanden, vara så sammanhängande som möjligt.
5. Om det inte går att undvika uppdelning av ett arbetsskift, får det uppdelas högst i två delar, varav ingendera får vara kortare än två timmar. Undantag, t.ex. uppdelning i tre delar, ska avtalas lokalt.
6. Nattskift får inte delas in i flera delar om det inte finns möjlighet att använda ett vilorum.

Körtid och pauser

Körtidens längd

7. En körtid med pauser kan vara högst 5 h 30 min lång. Körtiden ska omfatta en 10 minuter lång paus (kan också vara kaffepaus), som hålls under körtiden, om man inte lokalt avtalar om att pausen hålls när körtiden inleds eller avslutas. En sådan här paus behöver inte ges om körtiden är kortare än 3,5 timmar.

Raster

En 10 minuter lång kaffepaus som ingår i arbetstiden ordnas dagligen. Pausen hålls under körtiden, om man inte lokalt avtalar om att pausen hålls när körtiden inleds eller avslutas.

Arbetsuppgifter under lönebilaga 4 kan inledas och avslutas på olika ställen. I dessa fall ska man ha tillgång till personalutrymmen på de platser där arbetet inleds och avslutas. Om körningen vid slutet av skiftet avslutas vid en sådan plats där det inte finns tillgång till personalutrymmen, används för förflyttningen det förfarande som anges i 22 § 2 punkten.

4.4 SÖCKENHELGER

19. § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

1. Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden under veckan eller arbetsperioden i fråga: midsommardagen och allhelgonadagen samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul när dessa infaller på en lördag eller söndag.
2. Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag och midsommarafton samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul när dessa inte infaller på en lördag eller söndag förkortar den ordinarie arbetstiden under den aktuella arbetsperioden med åtta timmar.
3. Om arbetstiden under en arbetsperiod då nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på Kristi himmelsfärdsdag eller en annan dag än lördag eller söndag inte kan förkortas, betalas övertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 45 §.
4. Om arbetstiden inte kan förkortas under den arbetsperiod då långfredag, annandag påsk, midsommarafton infaller eller då julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag, betalas mertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 40 §.

4.5 NATTARBETE

20. § Nattarbete

1. I periodarbete får nattarbete utföras.
2. Som nattarbetstimmar räknas tiden mellan kl.22.00 och 06.00 samt fortsättningstimmar som jämföras med nattarbete. Arbetstid som infaller mellan klockan 22.00 och 06.00 och pågår minst 3 timmar anses utgöra ett nattskift.
3. Nattarbetet bör fördelas jämnt över hela arbetsperioden.
4. Arrangemangen för nattskift ska skötas så att samma person inte har fler än tre nattskift efter varandra och inte fler än 50 nattskiftstimmar (exkl. tidskompensation för nattarbete) under en arbetsperiod. Det maximala antalet nattskiftstimmar kan avtalas lokalt upp till 70 skifttimmar.

21. § Tidskompensation för nattarbete och tillägg för nattarbete

1. En arbetstagare som utför nattarbete får 20 minuters tidskompensation per timme för arbete som utförts under tiden 21.00–06.00. Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än klockan 06.00 anses vid beräkning av tidskompensationen tiden därutöver vara likställd med nattarbete fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.
2. Då arbetsskiftet planeras bör tidskompensationen för nattarbete beaktas och inkluderas i maximitiden för arbetsperioden. Tidskompensation för nattarbete begränsar inte arbetsskiftets längd.
3. För tid som berättigar till tidskompensation för nattarbete betalas nattillägg på 0,51 euro fr.o.m. 1.6.2022.
4. Tidskompensation för nattarbete ges inte för beredskap på annan plats än arbetsplatsen. Söndagsersättning betalas inte för tidskompensation för nattarbete. Tidskompensationen för nattarbete beaktas inte vid beräkning av maximitiderna för övertid.
5. Vid beräkning av tidskompensationen för nattarbete utjämnas arbetstiden till hela timmar per arbetsperiod.
6. Om arbetsgivaren inte ger tidskompensation för nattarbete betalas för tiden 21.00–06.00 ett nattillägg på 38 procent. Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än klockan 06.00 betalas nattillägg även efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

4.6 TID SOM RÄKNAS SOM ARBETSTID

22. § Tid som räknas som arbetstid

1. I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.
2. Följande riktgivande tider för avställning och klargöring ingår i arbetstiden enligt följande.

Vid arbetsdagens inledning när man lämnar hallen 7 min

Vid arbetsdagens slut när man avslutar i hallen 3 min

Tid för förflyttning och att betjäna resenärer efter matpaus 5 min

Tid för förflyttning och att betjäna resenärer när 5 min

arbetsdagen inleds och man startar från bytesplats

Det är möjligt att med huvudförtroendemannen lokalt avtala annat om tider för avställning och klargöring.

Andra tider för förflyttning bestäms enhetsspecifikt tillsammans med huvudförtroendemannen.

23. § Restid som räknas som arbetstid

1. Den tid som används för en arbetsresa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation.
2. Som arbetstid räknas tid som åtgår till färd eller transport från en av arbetsgivaren anvisad startplats till den plats där det egentliga arbetet utförs och därifrån tillbaka till startplatsen.
3. Som arbetstid räknas den tid som går åt till bilkörning med arbetsgivarens bil på arbetsgivarens order, om bilen transporterar arbetstagare eller arbetsverktyg.
4. Förflyttning under arbetsskiftet räknas som arbetstid. Med förflyttning avses resa mellan depå och bytesplats eller annan motsvarande tur- eller returresa där man inte deltar i arbetet.
5. Arbetsuppgifterna kan inledas och avslutas på olika ställen. Förflyttningen mellan den plats där arbetet inletts och avslutats ingår inte då i arbetstiden.

24. § Annan tid som ska räknas som arbetstid

1. Om arbetsskiftet helt måste ställas in, påbörjas senare eller flyttas fram av vägande skäl och arbetstagaren redan anlänt till arbetsplatsen när saken meddelas, tillgodoräknas han eller hon två timmars arbetstid för att ha åkt till arbetet i onödan.
2. Till arbetstid räknas högst en timme av tiden mellan avställning och klargöring som arbetstid.
3. Som arbetstid räknas den tid då arbetstagaren i ett brottmål till följd av arbetet eller som riktas mot arbetsgivaren av åklagaren instämts antingen som vittne eller som närvaropliktig målsägande för uppklarande av målet i domstol eller i förhör i samband med förundersökningen vid polismyndigheten. För resor till annan ort utom arbetstid betalas enkel timlön för högst åtta timmar.

4. Den tid som åtgår för deltagande i hälsovårdsrelaterade undersökningar och kontroller som ordnas av arbetsgivaren (Arbetstagare som sköter säkerhetsrelaterade arbetsuppgifter inom spårbunden stadstrafik), även då undersökningarna och kontrollerna sker på arbetstagarens ledighet. För resor till annan ort utom arbetstid betalas enkel timlön för högst åtta timmar.
5. Som arbetstid räknas den tid som åtgår för möten i kommittéer, delegationer och nämnder samt arbetsgrupper som tillsatts av staten, dock inte om mötet hålls på arbetstagarens ledighet och särskild ersättning erläggs för deltagandet.
6. Efter en längre frånvaro ska introduktion i arbetet ordnas för arbetstagaren. Lokalt avtalas om praxisen för introduktionen.

4.7 VILOTIDER

25. § Daglig vilotid

1. Arbetstagaren ska ges en daglig vilotid om minst en timme, om arbetsskiftet är längre än sex timmar.
2. Vilotiden om en timme kan vid behov avtalas lokalt så att den förkortas till en halv timme, och att arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen under denna tid.
3. I periodarbete kan möjlighet att äta vid sidan av arbetet ordnas. Pausen är då högst 30 minuter lång och räknas som arbetstid.
4. Om arbetstagaren har rätt eller faktisk möjlighet att obehindrat lämna arbetsplatsen räknas vilotiden inte som arbetstid.
5. Arbetstagaren ges möjlighet att inta kaffe eller förfriskningar vid sidan av arbetet.
6. En arbetstagare som åläggs övertidsarbete ska omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång paus, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till vila vid lämpliga tillfällen med fyra timmars mellanrum. Om arbetstagaren inte har rätt att lämna arbetsplatsen räknas denna tid som arbetstid.

26. § Dygnsvila

1. Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 9 timmar, om det inte är fråga om ett arbete som avses i 39 § eller som utförs under beredskapstid.

2. Om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt, kan arbetsgivarens företrädare och huvudförtroendemannen med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska dock vara minst sju timmar.

27. § Ledighet per vecka och veckans andra lediga dag

1. En arbetstagare bör varje kalendervecka ges minst 30 timmars sammanhängande ledighet över söndagen eller, om detta inte är möjligt, över någon annan dag i veckan. Om ledigheten inte omfattar fulla kalenderdygn, ska den vara minst 36 timmar lång.
2. Det är möjligt att frångå bestämmelserna om ledighet per vecka i följande fall:
 - a) då den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 3 timmar;
 - b) vid nödarbete som avses i 19 § i arbetstidslagen,
 - c) då arbetets tekniska art inte medger vissa arbetstagares fullständiga befriande från arbetet;
 - d) om en arbetstagare under sin ledighet tillfälligt behövs i arbete för upprätthållande av det regelbundna arbetet
3. Veckovila som uteblivit av orsak som avses punkt 2 moment d ovan ersätts med arbetstagarens samtycke i form av en penningersättning som motsvarar den individuella timlönen eller med motsvarande ledighet senast under följande kalendermånad. Ersättningsförfarandet ska avtalas mellan arbetsgivarens representant och arbetstagaren innan arbetet utförs. Penningersättningen ska om möjligt betalas i samband med nästa löneutbetalning.
4. I regel ska arbetstagaren under en vecka ha två på varandra följande lediga dagar och de lediga dagarna infalla så jämnt som möjligt varje vecka. Om veckovilan infaller på söndagen, ska den andra lediga dagen infalla på lördagen om det är möjligt.
5. För arbeten med anknytning till trafiken gäller att om den sammanhängande ledighet som ordnas i samband med veckovilan inte omfattar två hela kalenderdygn, ska ledighetens längd vara minst 54 timmar.
6. Om det är möjligt med beaktande av uppgifternas art, är följande dagar lediga dagar i söckenhelgsveckorna: lördagen den vecka då nyårsdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul infaller samt påskafton, lördagen efter annandag påsk, midsommarafton och julafton. Om det på grund av uppgifternas art inte är möjligt att dessa dagar är lediga, bör arbetstiden under arbetsperioden i

fråga förkortas genom beviljande av ledighet på någon annan dag under samma arbetsperiod.

7. Bestämmelser om meddelande om söckenhelgsledigheter och arbetsskiftsarrangemangen i anslutning till söckenhelger finns i 29 § 5 mom.

4.8 TIMSCHEMA

28. § Upprättande av ett timschema

1. Arbetsgivaren bör för varje arbetsplats utarbeta en arbetsskiftförteckning (skiftschema), varav framgår när arbetet börjar och slutar samt måltids- och vilotider.
2. Förtroendemannen bör innan timschemats planerade ikraftträdande beredas tillfälle att studera det föreslagna timschemat under minst fem dagar och omedelbart därefter lämna sitt utlåtande om det. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala annorlunda om arbetstidsbestämmelserna.
3. Arbetstagaren ska meddelas om det fastställda timschemats ikraftträdande minst sju dagar innan det tas i bruk.
4. De arbetstagare för vilka det inte är möjligt att göra ett timschema (s.k. Inhoppare), bör meddelas om sina arbetsskiften, inklusive beredskapstider, senast kl.17.00 den dag som föregår arbetsskiftet. En förhandsplan över arbetsperiodens lediga dagar bör upprättas och denna plan ska ha samma status som andra skiftscheman. Då periodens arbetstid överstigits eller överstigs för inhopparen under det aktuella arbetsskiftet betalas en ersättning enligt enkel timlön.
5. Som inhoppare anses en person som inte är permanent placerad i ett skiftschema för en tid av minst tre veckor.

Tillägg för inhopp

6. Personer som arbetar i ett inhopparskift betalas 3,50 euro i tillägg för inhopp för s.k. dagar med inhopp (är inte ett planerat arbetsskift eller planerad ledighet) under en period med inhopp.

29. § Ändring av ett timschema

1. Sedan ett timschema tagits i bruk kan det tillfälligt ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som anknyter till arbetsarrangemangen.
2. Med vägande skäl som berättigar till ändring av ett på förhand upprättat

timschema avses sådana överraskande och vid tiden för upprättandet av timschemat okända omständigheter som förutsätter ändringar för att service- och produktionsverksamheten ska kunna fortsätta.

3. Vägende skäl att ändra ett arbetsskift eller rentav ställa in hela arbetsskiftet kan uppstå vid skada på spårvagn eller bana, banarbete eller arbete i anslutning till säkerhetsanordning eller en oförutsägbar eller plötslig trafiksituation eller trafikstörning som är avhängig av en kund.
4. Tillfälliga förändringar av den ordinarie arbetstiden och vilopauserna under den ska meddelas arbetstagaren, om möjligt under föregående dag.
5. Söckenhelgsledigheter och anknytande arbetstidsarrangemang bör planeras och meddelas i tillräckligt god tid, och förhandsmeddelande bör ges minst sju dagar före en ändring av arrangemangen. Förhandsmeddelande lämnas även till förtroendemannen.

30. § Ersättning till följd av att ett arbetsskift avbryts, ställs in, delas eller fortsätter

1. Vid avbrytande av eller inställande av arbetsskift på grund av överkörningsfall eller fysiskt våld mot arbetstagare som lett till arbetsoförmåga ersätts inkomstbortfallet enligt timschemat.

2. Tillägg för bundenhet i arbetet

För de olägenheter som uppstår till följd av delning av arbetsskift betalas till arbetstagaren ett tillägg för bundenhet i arbetet: Åt de chaufförer som i huvudsak gör tudelade arbetsdagar betalas som månadsersättning ett fast tillägg till den egentliga lönen på 10 procent beräknad från den uppgiftsrelaterade lönen. Annars betalas ersättning för de arbetstimmar som chauffören gör under den tudelade dagen.

För en tudelad arbetsdag betalas för den arbetstid som överskrider klockan 18.30 timlön förhöjd med 50 procent.

Tillämpningsdirektiv:

Tillägg för bundenhet i arbetet betalas inte för den dagliga vilotiden (matpausen).

4.9 ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

31. § Uträkning av arbetstidsersättningar

1. Den enkla timlönen beräknas genom att dividera månadslönen med 160.

32. § Utjämning av arbetstiden till jämna timmar

1. Utjämningen till jämna timmar sker per arbetsperiod eller löneutbetalningsperiod på så sätt att en tid som är kortare än en halv timme

inte beaktas samt att en tid som är en halv timme eller längre avrundas
uppåt till närmaste timme (29 min nedåt och 30 min uppåt).

33. § Ersättning för kvälls- och nattarbete

1. För arbeten som utförs klockan 18.00–21.00 betalas ett kvällstillägg på 15 procent av den enkla timlönen.
2. För arbeten som utförs klockan 21.00–06.00 betalas ett nattillägg på 38 procent av den enkla timlönen, om man inte använder tidskompensation för nattarbete.

34. § Lördagsersättning

1. På andra helgfria lördagar än påskafton betalas 25 % av arbetstagarens enkla timlön i lördagsersättning för arbete under ett arbetsskift under den ordinarie arbetstiden som utförs under tiden 06.00–18.00.
2. Om arbetet som berättigar till ersättning för lördagsarbetet samtidigt är övertidsarbete erläggs dessutom övertidsersättning, som beräknas utifrån arbetstagarens enkla timlön.

35. § Söndagsersättning

1. För arbete som utförs på söndag, övrig kyrklig helgdag samt självständighetsdagen och första maj betalas dubbel lön. Om arbetet är övertidsarbete erläggs dessutom övertidsersättning, som beräknas utifrån arbetstagarens enkla timlön.
2. Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs under tiden 18.00-24.00 den dag som föregår ovannämnda dagar.

36. § Helgaftonstillägg

1. För arbete som utförs under tiden 00.00-18.00 på påskafton samt på midsommar- och julafton betalas för varje timme ett helgaftonstillägg som motsvarar enkel timlön. Om arbetet som berättigar till helgaftonstillägg är övertidsarbete erläggs dessutom övertidsersättning, som beräknas utifrån arbetstagarens enkla timlön.
2. När julafton infaller på en söndag kan helgaftonstillägg och söndagsersättning för arbete som utförs under tiden 00.00-18.00 betalas samtidigt.

37. § Nödarbete

1. Då nödarbete utförs följs 19 § i arbetstidslagen. En arbetstagare får inte vägra att utföra nödarbete.
2. I nödarbete får man avvika från de i bestämmelser i detta kollektivavtal som motsvarar bestämmelserna i 19 § 1 mom. i arbetstidslagen.
3. Om nödarbetet blir övertidsarbete, ersätts det som övertidsarbete.
4. Arbetstiden som används för nödarbete räknas inte in i den maximala övertid som avtalats i detta kollektivavtal.
5. Order att utföra nödarbete ska ges skriftligen. Om detta inte är möjligt, ska en muntligen given order fastställas skriftligen så fort som möjligt och senast inom en vecka.
6. Samma meddelande om nödarbete som ska lämnas till arbetarskyddsmyndigheten ska även ges till vederbörande arbetarskyddsfullmäktige och huvudförtroendeman.
7. Arbetsgivaren ska ombesörja måltider och tillhörande kostnader för de arbetstagare som deltar i nödarbetet.

38. § Ersättning för ändring av arbetsskift

1. Ersättning för ändring av arbetsskift
 - a) En ändringsersättning som motsvarar en enkel timlön betalas:
 - Om ett arbetsskift eller en del av det avviker från det på förhand fastställda så att det börjar över en timme tidigare än planerat eller slutar senare än planerat och meddelandet om ändringen görs innan arbetsskiftet inleds och mindre än sju dygn innan ändringen träder i kraft.
 - på avtalad beredskapsdag innan beredskapen inleds eller efter att den har avslutats
 - b) En ändringsersättning som motsvarar dubbel timlön betalas:
 - När ett extra arbetsskift som avviker från det planerade i sin helhet infaller under tid som i arbetsskiftsförteckningen är antecknad som ledighet och meddelandet om ändringen görs mindre än sju dygn innan ändringen träder i kraft.
3. I arbeten med anknytning till trafiken betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar en enkel timlön när en arbetstagare som arbetar som en s.k. inhoppare kallas till arbete och det meddelas efter klockan 17.00 föregående dag.

4. Ifall det är nödvändigt att under pågående arbetsskift fortsätta arbetsskiftet med minst en halv timme betalas en ersättning på 30 euro till arbetstagaren. Arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som angetts för arbetsskiftet till exempel när spårbunden stadstrafik är försenad, ifall man inte särskilt avtalar annorlunda med chefen eller om bestämmelserna om vilotid inte förhindrar detta.

Ersättningar enligt punkten 1–3 i denna bestämmelse betalas högst en åt gången för det arbetsskift som ändras. Ingen av ersättningarna i punkt 1–4 betalas om ändringarna i arbetsskiftet sker på personens egen begäran eller om det gäller ett nödarbete.

4.10 MERTIDSARBETE

39. § Definition av mertidsarbete

1. Mertidsarbete är arbete som på order av arbetsgivaren utförs utöver arbetstiden per söckenhelgsvecka, till den del detta arbete inte är övertidsarbete.

40. § Ersättning för mertidsarbete

1. Under en arbetsperiod där en söckenhelg som nämns ovan i 19 § 4 mom. ingår betalas som ersättning för mertidsarbete enkel timlön förhöjd med 50 procent för timmar som överskrider periodens ordinarie arbetstid på 107 timmar.
2. Om en arbetsperiod innehåller flera av de söckenhelger som nämns i 19 § 4 mom., minskas periodens ordinarie arbetstid som ligger till grund för ersättningen för mertidsarbete med 8 timmar per söckenhelg.
3. Med arbetstagarens samtycke och efter att man avtalat om saken på förhand kan mertidsersättning bytas mot avlönad ledighet. Ledigheten ska ges under de sex kalendermånader som följer efter mertidsarbetets utförande.
4. I fråga om hur frånvaro påverkar ersättningen för mertidsarbete tillämpas motsvarande bestämmelser i 44 §.

4.11 ÖVERTIDSARBETE

41. § Definition av övertidsarbete

1. Övertidsarbete är arbete utöver den avtalade ordinarie arbetstiden för perioden som utförs på arbetsgivarens initiativ.

42. § Maximal övertid

1. Arbetstagarens arbetstid får inte, inklusive övertid, överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en sexmånadersperiod.

43. § Ersättning för övertidsarbete

1. Arbetstagaren betalas för de första 18 timmarna övertid som överskrider den ordinarie arbetstiden enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 procent.
2. Som övertidsarbete enligt den ordinarie arbetstiden i 15 § i kollektivavtalet ersätts allt arbete som överskrider det timantal som antecknats i det uppgjorda skiftschemat och som utförs på initiativ av arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke. Som övertidsersättning betalas för de första 12 timmarna övertid som överskrider den ordinarie arbetstiden för tre veckor enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 procent.
3. Med arbetstagarens samtycke och efter att man avtalat om saken på förhand kan utfört övertidsarbete bytas mot motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden. Längden på ledigheten räknas ut på samma sätt som övertidsersättningen. Ledigheten ska ges under de sex kalendermånader som följer efter övertidsarbetets utförande.

44. § Hur frånvaro inverkar på ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete

1. För en period som avbryts på grund av sjukdom, semester eller annan godtagbar orsak betraktas som tid likställd med arbetstid för arbetstagarens frånvaro arbetstiden enligt det fastställda skiftschemat, alltså den arbetstid som antecknats för det aktuella skiftet inklusive tid som berättigar till eventuell tidskompensation för nattarbete.
2. För s.k. inhoppare eller om skiftschemat av annan orsak inte publicerats används som tid likställd med arbetstid för arbetstagarens frånvaro medeltalet 7 timmar 40 minuter för varje frånvarodag. För semestern antecknas som kalkylmässig arbetstid högst fem dagar per kalendervecka.

45. § Övertidsersättning under arbetsperiod i vilken ingår Kristi himmelfärdsdag eller där nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag

1. För de första 26 övertidstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden på 107 timmar i en arbetsperiod som innehåller en i rubriken avsedd dag betalas arbetstagaren en övertidsersättning som motsvarar enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 procent.

4.12 BEREDSKAP I BOSTADEN OCH BEREDSKAP

46. § Beredskap i bostaden och beredskap

1. Då en arbetstagare i enlighet med avtalet är skyldig att vistas i sin bostad,

varifrån han eller hon vid behov kan inkallas till arbete, räknas inte den tid då arbetstagaren är bunden till bostaden utan att utföra arbete som arbetstid.

2. Åtminstone hälften av den tid som gått åt för beredskap i arbetstagarens bostad ska ersättas antingen i pengar enligt enkel timlön eller genom att räkna tiden som arbetstid.
3. Lokalt kan man avtala om att beredskapen ska ersättas antingen i pengar eller genom att räkna tiden som arbetstid. Ersättningsformerna kan även delas upp tidsmässigt till exempel så att beredskapen ersätts i pengar på vardagar och räknas som arbetstid på veckosluten.
4. Lokalt kan man avtala om arbetsvillkoren i samband med beredskap också på andra sätt.

4.13 BESTÄMMELSER FÖR DELTIDSARBETE

47. § Allmänt

1. Med deltidarbete avses i detta kapitel de situationer där en heltidsanställd arbetstagare övergår till deltidarbete, deltidspension, delinvalidpension eller deltidstillägg. Med deltidanställd avses en arbetstagare som på detta vis övergått till deltidarbete.
2. Lönen för en arbetstagare som övergår till deltidarbete räknas utifrån lönen för heltidsarbete enligt deltidarbetets relativa andel.
3. Vid deltidarbete bör överskridande av den avtalade arbetstiden undvikas. Om arbetstagaren likväl måste arbeta längre än den avtalade arbetstiden bör ledighet ges vid lämplig tidpunkt under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

48. § Deltidsarbete och semester

1. Semesterpenning, semestertillägg och tjänsteårstillägg betalas i samband med den sista lönebetalningen före deltid- eller delinvalidpension på samma sätt som då en anställning upphör. Betalning av semestertillägg på det sätt som avses i denna punkt gäller endast situationer där arbetstiden och motsvarande lön ändras först efter att semesterkvalifikationsåret har löpt ut och innan semestern eller en del av den börjar i enlighet med 76 § 8 mom.
2. En deltidanställd tjänar in semester även för de månader då han eller hon på grund av deltidarbete kommer upp i mindre än 14 arbetsdagar eller dagar som är likställda med arbetsdagar.

3. Semestern för en deltidsanställd bestäms på samma sätt som för en heltidsanställd. Semester ges i regel i fulla kalenderveckor. I fråga om enstaka semesterdagar och kalenderveckor som inte är hela räknas dessutom för varje femdagarsperiod av sådana dagar en ledig helgfri lördag som semesterdag.

5. KAP | LÖNER

49. § Fastställande av lönen

1. Arbetstagaren betalas lön utgående från arbetets svårighetsgrad, erfarenhet och en individuell del samt produktions- och miljö tillägg i enlighet med det avtalade lönesystemet i lönebilagorna.
2. Arbetets svårighetsgrad och placering i lönegrupper bestäms enligt det system som avtalas i lönebilagorna. För fastställande av svårighetsgraden avtalas företagsspecifikt om en av arbetsgivarens och arbetstagarnas representanter bestående grupp för fastställande av svårighetsgraden eller paritetsgrupp i lönebilagorna 1–3. Närmare bestämmelser finns i lönebilagorna.
3. Styrningen av arbetsuppgifter ska i princip ske så att arbetstagaren tilldelas sådana arbetsuppgifter som motsvarar den fastställda lönegruppsindelningen för honom eller henne. Styrningen av arbetsuppgifter omfattar också att man strävar efter att tilldela arbetstagaren mera krävande arbetsuppgifter allt eftersom arbetstagarens arbetsprestationer förbättras.
4. Lönerna för deltagare i läroavtalsutbildning fastställs i enlighet med lönebilagorna.
5. Den arbetsspecifika lönedelen är:
 - a) Vid inledande av läroavtalsutbildning arbetsspecifik lön för lönegrupp 1 x 0,85
 - b) För 12 – 18 mån i läroavtalsutbildning arbetsspecifik lön för lönegrupp 1 x 0,90
 - c) För 18 – 24 mån i läroavtalsutbildning arbetsspecifik lön för lönegrupp 1 x 0,95
6. Därefter bestäms lönen normalt utgående från lönebilagorna.

50. § Arbetsspecifikt specialtillägg

1. I arbeten som är särskilt krävande, projektliknande uppgifter eller i svåra förhållanden i övrigt ska, om detta inte på annat sätt uppmärksammas i

lönesättningen, arbetstagaren betalas ett specialtillägg per arbetad timme på högst 10 procent av lönegruppens arbetsspecifika riktlön per månad.

2. Betalningsgrunderna för arbetsspecifikt specialtillägg avgörs av arbetsgivarens representant. Vid beslutet ska hänsyn tas till huvudförtroendemannens framställningar.
3. Arbetstagare som vikarierar som arbetsledare kan i lönebilaga 2 och 3 betalas arbetsspecifikt specialtillägg på högst 10 procent.

51. § Tillfälliga ändringar i arbetet

1. När en arbetstagare tillfälligt är förhindrad från att utföra sitt egentliga arbete eller nöden så kräver är han eller hon skyldig att utföra annat arbete. Om det tillfälliga arbetet har en lägre lön, betalas arbetstagaren lön i enlighet med det tidigare arbetet, dock högst för uppsägningstiden enligt arbetsavtalet. Om det tillfälliga arbetet har högre lön och arbetstagaren har den yrkeskompetens som krävs för det, betalas högre lön som motsvarar det tillfälliga arbetet för de arbetade timmarna.
2. Om skötsel av högre avlönad uppgift vid arbete med anknytning till den spårbundna stadstrafiken omedelbart före ett avbrott i arbetet (semester och sjukfrånvaro) har pågått i minst tre månader, betalas lön för avbrottet i arbetet enligt denna högre lön.
3. Den årliga omdefinieringen av arbetets svårighetsgrad och personers inplacering i lönegrupper genomförs i enlighet med det gemensamt avtalade uppföljningssystemet. Fastställandet av arbetets svårighetsgrad och inplaceringen av personer i lönegrupper görs av arbetsgivarens representant efter att denne har hört de förslag som framläggs av den gemensamt tillsatta gruppen för bedömning av svårighetsgrad.
4. Om tillfälligt hinder att utföra egentligt arbete enligt lönegrupp som fastställs för personen uppstår av orsak som beror på arbetstagaren själv och han eller hon övergår till arbete i en lägre lönegrupp, fastställs lönen till personen i enlighet med det nya arbetet. Lönen enligt det nya arbetet betalas från början av lönebetalningsperioden som följer på övergången till de nya uppgifterna.

52. § Lönebetalning

1. Lön ska betalas en eller två gånger i månaden till den penninginrättning som arbetstagaren har uppgett.
2. Lönen ska betalas på månadens 15:e eller sista dag. Om löneutbetalningsdagen är en helgfri lördag eller en helgdag, utbetalas lönen på den vardag som föregår dessa dagar. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen på normala lönebetalningsdagar.

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

53. § Ändrade lönegrunder

1. Förändringar i arbetstagarens lönegrunder träder i kraft vid ingången av följande kalendermånad eller annan löneutbetalningsperiod.
2. Löneskillnaden mellan den nya och gamla lönestrukturen i samband med införandet av det nya lönesystemet beaktas som ett särskilt tillägg (garantidel). Garantidelen (den gamla och nya som uppstår i samband med förändringen) ändras till en fast (flytande) del av lönen så att garantidelen inte längre påverkar förändringen av den uppgiftsspecifika eller individuella delen. Härvid minskar eller ökar alltså den uppgiftsspecifika eller den individuella delen den totala lönen per månad för personen i fråga. Eventuella generella höjningar till garantidelen avtalas separat för varje fall i kollektivavtalsförhandlingarna.

54. § Beräkning av lön för frånvarotid

1. Arbetstagarens daglön räknas ut genom att dividera månadslönen med antalet kalenderdagar under ifrågavarande månad. Daglönen dras sedan av för alla kalenderdagar som motsvarar en frånvaro.
2. I lönebilaga 2 och 3 görs avdrag vid oavlönad frånvaro på mindre än åtta timmar genom att multiplicera den enkla timlönen med frånvarotimmarna.

55. § Korrigering av lönebetalning och löneavdrag

1. Ett fel i lönebetalningen på över hundra euro korrigeras genast via banken.
2. Anmärkningar avseende lönens storlek ska om möjligt tillställas arbetsgivaren inom en vecka från löneutbetalningsdagen.
3. Om arbetstagaren tillfälligt, dock inte vid upprepade tillfällen, anländer till arbetet efter att arbetstiden börjat, görs inga avdrag på lönen om förseningen är högst fem minuter. Om förseningen är längre kan lönen betalas från och med början av nästa halvtimme.

56. § Lönespecifikation och uppbärande av medlemsavgift

1. Den lönespecifikation som arbetstagaren får i förväg ska vara så detaljerad att det framgår hur lönen är uppbyggd.
2. Arbetsgivaren sörjer för att medlemsavgiften i den arbetstagarförening som utgör avtalspart uppbärs i samband med löneutbetalningen vad gäller de arbetstagare som har gett föreningen fullmakt därtill. Medlemsavgifter som uppbärs på detta vis redovisas till arbetstagarföreningen.

6. KAP | RESOR

57. § Resor i arbetet

1. Om en arbetsplats dit en arbetstagare dirigeras betraktas som långvarig eller permanent, rör det sig om en omplacering. Om den nya arbetsplatsen däremot är avsedd att bli kortvarig, eller om dess permanenta natur inte kan konstateras i förväg, rör det sig om ett tillfälligt byte av arbetsplats, vilket betraktas som kommendering.
2. Arbetstagaren ska informeras om kommenderingen 30 dagar innan avfärden. Ingen anmälningstid tillämpas vid kommenderingar med anknytning till järnvägstrafiken. Information ska samtidigt lämnas om kommenderingens uppskattade längd. Även de arbetstidsarrangemang som används på kommenderingsorten ska meddelas den som ska på kommendering en vecka innan kommenderingen inleds.
3. Arbetstagaren ska informeras i förväg om permanent eller långvarig överflyttning till annan ort. Tiden för förhandsanmälan är minst arbetstagarens uppsägningstid innan överflyttningen ska ske.

58. § Ersättning för resekostnader

1. Bestämmelser om ersättning för resekostnader finns förutom i denna paragraf även i bilaga 3.
2. Beträffande arbete i utlandet och ersättning för resor över landsgränser gäller det som särskilt avtalats vid varje enskilt företag.

59. § Ersättning för restid

1. För daglig arbetsresa utom arbetstid, från samlingsplatsen till platsen där det egentliga arbetet utförs och tillbaka betalas ersättning enligt enkel timlön, dock för högst åtta timmar.

2. Tid som åtgår för en arbets- eller kommenderingsresa som inte innehåller några arbetsuppgifter räknas inte som arbetstid. För denna tid betalas dock ersättning enligt enkel timlön för högst åtta timmar. En arbets- eller kommenderingsresa får inte ställa arbetstagaren i en bättre eller sämre ställning än vad som är fallet då arbetstagaren arbetar på sin ordinarie placeringsort.
3. För resdagarna betalas lön för den tid en arbetstagare på grund av resan annars inte kan få lön, dock högst för så lång tid att han eller hon får en lön som motsvarar lönen enligt den ordinarie dagliga arbetstiden. För resa på söndag eller helgdag eller på en annan dag som enligt timschemat är ledig dag betalas ersättning för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att en ersättning som ska betalas för en arbets- och kommenderingsresa som gjorts utom arbetstiden byts mot motsvarande ledighet.

7. KAP | FRÅNVARO

7.1 SJUKFRÅNVARO OCH LÖN FÖR SJUKTID

60. § Rätt till lön för sjuktid

1. För en oavbruten sjukfrånvaro till följd av förarbetsoförmåga som beror på styrkt sjukdom betalas arbetstagaren lön enligt medeldagslönen och beroende på anställningsförhållandets längd enligt följande:
 - a) när anställningsförhållandet har varat oavbrutet minst en månad, för en tidsperiod om 21 dagar (lön för sjukdomstid betalas inte för den första sjukdagen, om anställningsförhållandet varat oavbrutet i mindre än sex månader);
 - b) när anställningsförhållandet har varat minst ett år, för en tidsperiod om 21 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett halvår;
 - c) när anställningsförhållandet har varat minst tre år, för en tidsperiod om 28 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett halvår;
 - d) när anställningsförhållandet har varat minst fem år, för en tidsperiod om 35 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett halvår.

2. Dock betalas full lön för sjuktiden enligt medeldagslönen i det fall som nämns i 4 momentet ovan endast en gång per kalenderår för den del som överstiger 28 dagar.
3. Lön för sjuktid betalas utöver den halvårsperiod som föreskrivs i ovan i 1 mom. underpunkterna b–d för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från den tidpunkt då sjukfrånvaron började har ansökt om invalidpension hos pensionsanstalten. Lönen betalas dock högst till utgången av den kalendermånad som följer efter den månad under vilken pension beviljats eller pensionsärendet slutligt avgjorts av pensionsanstalten.
4. Om arbetstagaren insjuknar under ett pågående arbetsskift, betalas han eller hon arbetslön för denna dag. Lön för sjuktid betalas från den första hela sjukdagen.
5. Har en arbetstagare på grund av olycksfall, yrkessjukdom eller till följd av att han eller hon med anledning av arbetsuppgifterna utsatts för våld blivit oförmögen att utföra sitt arbete, utbetalas till arbetstagaren för oavbruten sjukfrånvaro, som beviljats på grund av arbetsoförmåga, på nedan angivet sätt enligt medeldagsförtjänsten beräknad lön för en tidsperiod om 90 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, sammanlagt dock för högst ett år.
6. Om olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring inte beviljas till fullt belopp, ska arbetstagaren betalas lön för sjuktiden enligt bestämmelserna i 1 mom. underpunkterna a–d ovan.
7. Sjukfrånvaro betraktas som oavbruten, om arbetstagaren inte mellan sjukfrånvaroperioderna har tjänstgjort under arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om sjukfrånvaron inte har föranletts av uppenbart olika sjukdomsfall eller olika fall av olycka, yrkessjukdom eller våld.

61. § Fastställande av hur länge en anställning varat

1. In i anställningsförhållandets längd räknas all tjänst som omfattas av tillämpningsområdet till detta kollektivavtals lönebilaga 4.
2. En förutsättning för att tidigare tjänstgöring ska kunna räknas till godo är i de fall som avses ovan i 60 § 1 mom. underpunkterna b–d att anställningsförhållandet har pågått i minst sex månader omedelbart före insjuknandet.
3. Till anställningsförhållandets längd räknas dock inte den tid då arbetstagaren har fått invalidpension eller varit permitterad eller haft semester utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit särskild moderskapspenning, moderskapspenning, faderskapspenning eller

föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022) (fr.o.m. 1.8.2022)

3. Till anställningsförhållandets längd räknas dock inte den tid då arbetstagaren har fått invalidpension eller varit permitterad eller haft semester utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit särskild graviditetspenning, graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden. Till anställningsförhållandets längd räknas tiden av ledighet för vård av nära anhörig.

62. § Påvisande av arbetsoförmåga

1. En arbetstagare ska styrka sin sjukdom med ett läkarintyg som uppgjorts enligt ett av arbetsgivaren fastställt formulär eller enligt formuläret för anhållan om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, med ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av arbetsgivaren.
2. Om sjukdomen varar högst tre dygn, kan arbetstagaren styrka sjukdomen även på annat tillförlitligt sätt som godkänts av arbetsgivaren.

Om sjukdomen varar över fem dygn, ska den styrkas med ett ovan angivet läkarintyg.

63. § Beräkning av lön för sjuktid

1. Lön för sjuktid betalas för de kalenderdagar som ingår i sjukfrånvaron.
2. Lön för sjuktid beräknas utifrån medeldagslönen. Medeldagslönen fås genom att dividera månadslönen med antalet kalenderdagar den aktuella månaden och lägga till det sjukledighetstillägg som fastställs nedan.
3. Vid beräkningen av arbetstagarens lön för sjuktid inberäknas 1/300 av föregående kvalifikationsårs utbetalade nedan konstaterade tilläggsarvoden per sjukledighetsdag (s.k. sjukledighetstillägg):
 - Söndagsersättning
 - Kvällstillägg
 - Nattlägg
 - Tillägg för besvärligt arbete
 - Stolp- och mastlägg
 - Prestationsarvode för kranförare
 - Förtroendemannatillägg
 - Lördagsersättning
 - Helgaftonstillägg
 - Beredskapsersättning

- Särskild ersättning för enskiftsarbete nattetid
- Produktionspremietillägg
- Arbetsspecifikt specialtillägg som inte är knutet till den egentliga månadslönen
- Arbetarskyddstillägg
- Alarmpenning
- Tillägg för bundenhet i arbetet
- Kompletterande del till tillägg för bundenhet i arbetet
- Radiostyrningstillägg

63 a § Ersättande arbete

1. Arbetstagaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Av den här anledningen kan det vara möjligt att ge honom eller henne som ersättande arbete ett annat arbete än hans eller hennes normala arbete, eller att låta honom eller henne utföra sitt normala arbete enbart delvis. Istället för arbete kan det även komma i fråga att utbildning som passar arbetstagaren arrangeras eller det att arbetstagaren fungerar som utbildare. Det ersättande arbetet får inte äventyra arbetstagarens återhämtning eller hälsa och det ersättande arbetet ska vid behov avbrytas. Företagshälsovårdsläkaren fastställer behovet att avbryta det ersättande arbetet.
2. I läkarintyget över arbetstagarens arbetsoförmåga ska eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan innebär med tanke på arbetet beskrivas. Arbetsgivarens beslut över att ge arbetstagaren ersättande arbete ska basera sig på ett medicinskt befogat ställningstagande.
3. Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de bestämmelser om rutiner som har avtalats om på arbetsplatsen och på en konsultering av företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet att diskutera med företagshälsovårdsläkaren.
4. Under det ersättande arbetet eller utbildningen ska lönen minst fortsätta att motsvara lönen för den uppgift i stället för vilken arbetstagaren utför ersättande arbete. Ifall lönen är bättre för det ersättande arbetet och arbetet varar två veckor eller längre, betalas lön enligt uppgiften. Ersättande arbete eller utbildning räknas inte som tid som arbetsoförmögen. Under hela den tid som det ersättande arbetet utförs betalas en dagsspecifik ersättning som är lika stor som det personliga sjukledighetstillägget – dock högst för den tid då personen har kollektivavtalsenlig eller lagstadgad rätt till sjukledighet med lön.
När det ersättande arbetet fortsätter och rätten till sjukledighetstillägget redan upphört, betalas till arbetstagaren dennes ordinarie lön utan sjukledighetstillägg för det ersättande arbetet.

7.2 FAMILJELEDIGHETER

64. § Familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl

1. Familjeledighet är moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra-, vård-, partiell vård- och tillfällig vårdledighet enligt arbetsavtalslagen (55/2001). Vid familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller annan nära anhörig tillämpas bestämmelserna i arbetsavtalslagens fjärde kapitel. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022)

(Från och med 1.8.2022):

1. Familjeledighet är graviditets-, särskild graviditets-, föräldra-, vård-, partiell vård- och tillfällig vårdledighet enligt arbetsavtalslagen (55/2001). Vid familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller annan nära anhörig samt ledighet för vård av anhörig tillämpas bestämmelserna i arbetsavtalslagens fjärde kapitel.
2. Tillfällig vårdledighet kan även fås för vård av handikappat barn.

65. § Lönebetalning under graviditets- och föräldraledighet

1. Till arbetstagare som är moderskapsledig betalas lön från början av moderskapsledigheten, som innefattar 72 vardagar. Till en arbetstagare på faderskapsledighet betalas lön under de tre första dagarna av faderskapspenningssperioden. Lönen betalas enligt bestämmelserna i 63 §. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022)

(Från och med 1.8.2022):

1. Till en arbetstagare som är graviditetsledig och ska föda betalas lön från början av graviditetsledigheten, som innefattar 40 vardagar. Dessutom betalas till ifrågavarande födande arbetstagare lön under 32 vardagar av föräldraledigheten.

(Från och med 1.8.2022):

2. Till en icke-födande arbetstagare betalas lön under de 3 första arbetsdagar arbetstagaren är föräldraledig. Lönen betalas enligt bestämmelserna i 63 §.
3. En förutsättning för att lön ska betalas ut är att arbetstagaren innan moderskaps- eller faderskapsledigheten inleds har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022)

(Från och med 1.8.2022):

3. En förutsättning för att lön ska betalas ut är att den födande arbetstagaren innan graviditets- och föräldraledigheten och den icke-födande arbetstagaren innan föräldraledigheten inleds har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader.

66. § Lönebetalning under tillfällig vårdledighet

1. För tre dagar av den tillfälliga vårdledigheten betalas arbetstagaren lön på samma grunder som avtalats för lön för sjuktid. Vid beräkning av dessa tre lediga dagar med lön beaktas inte högst två lediga dagar vilka ingår i en sammanhängande ledighet som beviljats till följd av ett barns akuta sjukdom som inträffat av andra orsaker.
2. En förutsättning för att lön ska betalas ut för tillfällig vårdledighet är att frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka. För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det över barnets sjukdom företes en utredning som motsvarar den som krävs över arbetstagarens egen sjukdom.
3. Som ensamförsörjare betraktas även en person som utan särskilt beslut om hemskillnad eller skilsmässa bor skilt från sin make/maka samt en person vars make/maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller repetitionsövning, sjukdom, resa, boende på annan ort för arbete eller studier eller annat motsvarande skäl.
4. Lön för tillfällig vårdledighet betalas dock inte till en förälder som inte bor i samma hushåll som sitt barn.

66 a § Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

1. 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 kommer överens om ledighetens längd och andra arrangemang.
2. 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.
3. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

7.3. ÖVRIG FRÅNVARO

67. § Bemärkelsedagar och familjeskäl

1. Om en arbetstagares 50- och 60-årsfödelsedag, egen bröllopsdag eller begravning av nära anhörig infaller på en arbetsdag eller om arbetstagaren är frånvarande högst en dag till följd av familjemedlems död eller till följd av att annan familjemedlem än barn under 10 år eller handikappat barn insjuknar utgör den aktuella dagen en ledig dag med lön, om det med hänsyn till arbetstagarens uppgifter är möjligt. För tjänstledigheten betalas utöver månadslön även sjukledighetstillägg.
2. En förutsättning för att lön ska utbetalas för tjänstledighet med anledning av sjukdomsfall som avses i denna punkt är att frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka.
3. Med nära anhörig avses en arbetstagares make och barn samt makens barn, arbetstagarens föräldrar och makens föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.
4. Med familjemedlem avses en arbetstagares make, barn och makes barn som bor i samma hushåll. Som barn betraktas också adoptiv- och fosterbarn.
5. Som make räknas den andra parten i ett registrerat partnerskap.
6. Som likställd med make räknas sambo i samma hushåll som arbetstagaren, med vilken arbetstagaren har gemensam vårdnad om barn.

68. § Försvar och befolkningsskydd

1. Till en arbetstagare som har inkallats till repetitionsövning, försvarskurs eller befolkningsskyddsutbildning som avses i räddningslagen betalas lön i enlighet med detta avtal med avdrag för reservistlönen eller motsvarande ersättning.
2. Om den som inkallats till repetitionsövning inte får reservistlön med stöd av värnpliktslagen, betalas inte heller ovan nämnda lön.
3. Utan hinder av ovanstående har arbetstagaren rätt att få sin semesterlön oavkortad.

69. § Centralorganisationernas möten

1. En arbetstagare kan, då det med hänsyn till företagets verksamhet är möjligt, beviljas tjänstledighet med lön för mötesdagar om arbetstagaren deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen inom Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, till vilka räknas representantmöte, fullmäktige, styrelse eller motsvarande organ samt representantmöte, förbundsfullmäktigemöte och styrelsemöte för organisation som är part i kollektivavtalet i de fall där mötet behandlar kollektivavtalsfrågor.
2. För tjänstledighetsdagar betalas utöver månadslön även förtroendemannatillägg enligt 94 § 4 mom. som beräknas med semestertillägget som grund.
3. Lön betalas inte till arbetstagare för annan ledighet från arbetet eller annan frånvarotid utifrån detta avtal.
4. En arbetstagare som är frånvarande från arbetet av någon av ovannämnda anledningar men är förhindrad att söka tjänstledighet betalas för denna tid lön på de grunder enligt vilka han eller hon med stöd av detta avtal skulle ha rätt till lön om han eller hon av samma skäl hade beviljats tjänstledighet. Arbetstagaren bör omedelbart underrätta arbetsgivaren om orsaken till frånvaron.

70. § Kommunala förtroendeuppdrag

1. En arbetstagare som är förhindrad att sköta sin uppgift på grund av skötseln av kommunalt förtroendeuppdrag erhåller inte lön för denna tid.

71. § Bestämmelser om förfarande

1. De ovan avsedda ersättningarna betalas till arbetstagarna utan att deras lön för ordinarie arbetstid sänks. Anhållan om ledighet bör läggas fram för arbetsgivaren i så god tid som möjligt, när arbetstagaren har tillräcklig kännedom om grunderna för anhållan.

8. KAP | SEMESTER OCH SEMESTERPENNING

72. § Tillämpningsområde

1. På arbetstagare som avses i detta kollektivavtal tillämpas semesterlagen (162/2005) om inget annat avtalats längre ned i detta avtal.

73. § Definitioner

1. Utöver vad som stadgas i 4 § i semesterlagen,
 - a) utgörs semesteråret av det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret upphör;
 - b) är semesterperioden den tidsperiod som inleds den 2 maj och utgår den 30 september;
 - c) är vintersemesterförlängning en semesterförlängningsperiod som bestäms enligt 82 § och som tas ut under annan tid än semesterperioden;
 - d) är egentlig semester del av semester utan vintersemesterförlängning som avses i semesterlagens 5 §;
 - e) är sparad ledighet en del av semestern som består av egentlig semester under semesteråret och som flyttas fram till en senare tidpunkt.

74. § Semesterns längd

1. Arbetstagaren får i enlighet med 5 § 1 momentet i semesterlagen två och en halv vardag semester för varje full kvalifikationsmånad, om han eller hon före utgången av mars månad under semesteråret har tjänstgjort oavbrutet hos arbetsgivaren i minst ett år eller om han eller hon har tolv hela kvalifikationsmånader för det utgående kvalifikationsåret.
2. Om anställningsförhållandet pågått under kortare tid än vad som nämns ovan, är arbetstagaren berättigad till semester under två vardagar för varje hel kvalifikationsmånad.

75. § Tid som är likställd med arbetad tid

1. Utöver vad som stadgas i 7 § i semesterlagen anses som likställda med arbetade dagar även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete:
 - a) på grund av tjänstledighet med lön till följd av sjukdom eller olycksfall. Om antalet sjukledighetsdagar med lön inte uppgår till de 75 arbetsdagar under ett kvalifikationsår som stadgas i 7 § 2 momentet 2 punkten i semesterlagen, betraktas från början av kvalifikationsåret även oavlönade sjukledighetsdagar som likställda med arbetad tid fram till dess att semesterlagens krav uppnås;
 - b) på grund av repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller försvarskurs eller befolkningsskyddskurs eller -tjänstgöring eller tjänstledighet för

- tjänstgöring i finländsk fredsövervakande styrka eller utbildning till förenämnda eller till beredskapsstyrka i Finland eller förordnande till katastrofhjälpsuppgifter i Röda Korsets tjänst;
- c) på grund av deltagande i kurser som ordnats eller annars anvisats av arbetsgivaren, om lön betalats för tiden i fråga;
 - d) på grund av befrielse från arbetet som har beviljats för fackföreningsutbildning med lön, dock högst 30 dagar per kurs;
 - e) på grund av rehabilitering till den del FPA:s rehabiliteringspenning har betalats för denna tid på grund av medicinsk rehabilitering.
 - f) Tid av semesterpenning som bytts ut mot ledighet.

76. § Semesterlön och semestertillägg

1. Arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön även under semestern. Lönen erläggs på de normala lönebetalningsdagarna och arbetstagaren har inte rätt att få semesterlön innan semestern eller en del av den påbörjas.
2. Om arbetstagaren inte har semester under en hel löneperiod beräknas lönen genom att dividera månadslönen med 25.
3. Semesterlönens storlek bestäms utgående från lönen vid den tidpunkt då semestern börjar. Förutom månadslön betalas en arbetstagare under semestern semestertillägg för varje semesterdag och vintersemesterförlängningsdag. Semestertillägget uppgår till 1/300 av det totala beloppet av de lönetillägg och tilläggsarvoden som räknas upp nedan och som betalats under föregående semesterkvalifikationsår.
4. Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertillägg är:
 - Söndagsersättning
 - Kvällstillägg
 - Nattillägg
 - Tillägg för besvärligt arbete
 - Stolp- och masttillägg
 - Prestationsarvode för kranförare
 - Förtroendemannatillägg
 - Lördagsersättning
 - Helgaftonstillägg
 - Beredskapsersättning
 - Särskild ersättning för enskiftsarbete nattetid
 - Produktionspremietillägg
 - Arbetsspecifikt specialtillägg som inte är knutet till den egentliga månadslönen
 - Alarmpenning
 - Tillägg för bundenhet i arbetet
 - Kompletterande del till tillägg för bundenhet i arbetet

- Arbetarskyddstillägg
- radiostyrningstillägg
- 5. Semestertillägg betalas under semesteråret i juni-juli samt i fråga om eventuella vinterförlängningsdagar i oktober-november. När anställningsförhållandet upphör betalas semestertillägget i samband med slutlönen.
- 6. Om arbetstagarens arbetstid och lön har förändrats under semesterkvalifikationsåret är semesterlönen 9 procent till skillnad från vad som sägs i 1 –3 mom. ovan, eller om anställningsförhållandet vid slutet av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år 11,5 procent av den lön som betalats till honom eller henne eller som förfallit till betalning för den utförda arbetstiden under kvalifikationsåret, exklusive ersättning som betalas för nödarbete och övertid som grundar sig på lag eller avtal. Det separata semestertillägget som avses i detta kollektivavtal betalas således inte.
- 7. Om en arbetstagare i en situation som avses i 5 mom. har rätt till förlängningsdagar av vintersemester, bestäms semesterlönen enligt antalet semesterdagar som en viss procent på följande sätt:

antal semesterdagar	procent
31	11,8
32	12,1
33	12,4
- 8. Om arbetstagarens arbetstid och likaså lön har ändrats först efter att semesterkvalifikationsåret har löpt ut och innan semestern eller en del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som har fastställts för arbetstiden under semesterkvalifikationsåret.

77. § Semesterersättning

1. Semesterersättningen bestäms enligt 17 § i semesterlagen. Som semesterersättning betalas dessutom semestertillägg. Utöver en procentbaserad semesterersättning betalas inget separat semestertillägg.
2. Förlängning av vintersemester ger inte rätt till semesterersättning.

78. § Hur semester ges och delas upp

1. Utöver vad som stadgas i 20 och 21 § i semesterlagen tillämpas vid givande av semester det som avtalats i denna paragraf.
2. Egentlig semester ges vid tid fastställd av arbetsgivaren, som är mellan den 2 maj och den 30 september.
3. Om arbetsuppgifternas art eller andra orsaker så kräver kan den del av den egentliga semestern som överskrider 18 dagar förläggas även till annan än

den i 2 momentet nämnda tiden under samma semesterår. Med arbetstagarens samtycke kan den egentliga semestern också uppskjutas till följande år att åtnjutas före den 1 maj.

Protokollsanteckning:

Av vägande skäl som gäller ordnande av arbetet kan den del av den egentliga semestern som överskrider 15 dagar förläggas även till annan än den i 2 momentet nämnda tiden under samma semesterår.

4. Semester kan förläggas även till tiden mellan den 1 januari och den 1 april av semesteråret. Härvid ges arbetstagaren likväl inte längre semester än vad han eller hon innan semesterns avslutande har förvärvat.
5. Lediga dagar som utgående från det fastställda skiftschemat redan har tjänats in, räknas inte in i semestern.
6. För arbetstagare vars regelbundna arbetsvecka består av fem dagar på så sätt att lördagarna och söndagarna är lediga dagar, beräknas antalet semesterdagar i semester som beviljats som hela kalenderveckor i enlighet med dessa veckors vardagar. I fråga om enstaka semesterdagar och kalenderveckor som inte är hela räknas dessutom för varje femdagsperiod av sådana dagar en ledig helgfri lördag som semesterdag.

79. § Hörande av arbetstagare och meddelande om tidpunkten för semester

1. Semestrarna fastställs i enlighet med en på förhand uppgjord plan. Före fastställandet av planen ska arbetstagaren eller dennes företrädare beredas tillfälle att framföra sin åsikt angående tidpunkten för semestern. På begäran av vederbörande eller på åtgärd av arbetstagaren kan, då vägande skäl därtill föreligger, avvikelse göras från den fastställda planen.
2. När det gäller meddelandet om tidpunkten för semestern iakttas bestämmelserna i semesterlagen.

80. § Senareläggning av semester och vintersemesterns förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

1. Om en arbetstagare under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall eller i karantän förordnad av en smittskyddsläkare, ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt.
2. Semestern ska på arbetstagarens begäran också flyttas enligt 1 mom. om en arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är befriad från arbetet på grund av särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller

föräldraledighet. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022)

(Från och med 1.8.2022):

2. Semestern ska på arbetstagarens begäran också flyttas enligt 1 mom. om en arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
3. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen eller att arbetstagaren kommer att bli befriad från arbetet på grund av särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022)

(Från och med 1.8.2022):

3. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen eller att arbetstagaren kommer att bli befriad från arbetet på grund av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
4. Arbetstagaren har i regel inte rätt att flytta vintersemesterns förlängningsdagar. Om arbetstagarens arbetsoförmåga däremot börjar minst två veckor innan vintersemesterförlängningen eller en sammanhängande semesterperiod börjar, där vintersemesterns förlängningsdagar ingår, och fortsätter under vintersemesterns förlängningsdagar, ska vintersemesterns förlängningsdagar på arbetstagarens begäran flyttas till en senare tidpunkt.
5. Arbetstagaren har dessutom rätt att på begäran flytta vintersemesterns förlängningsdagar, om det är känt att han eller hon under vintersemesterns förlängningsdagar är arbetsoförmögen på grund av en operation eller annan motsvarande vård som krävs på grund av sjukdom eller olycksfall och om han eller hon meddelar om arbetsoförmågan genom en skriftlig tillförlitlig utredning minst två veckor innan vintersemesterns förlängningsdagar eller sammanhängande semesterperiod där vintersemesterns förlängningsdagar ingår börjar.
6. Arbetstagaren är skyldig att visa upp ett läkarintyg över sin arbetsoförmåga eller ett intyg över förordnande om karantän när han eller hon begär att ledigheten flyttas.

81. § Sparande av semester

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att en del av semestern tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.
2. Man kan antingen helt eller delvis spara den del av den ordinarie semestern som överskrider 18 dagar.

3. En plan för sparande av semester och för tidpunkten när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när arbetsgivaren ger arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.
4. Sparad ledighet ges vid de tidpunkter arbetsgivaren och arbetstagaren närmare kommit överens om, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår då ledigheten sparades av den egentliga semestern.
5. Angående semesterlön och rätten till att förskjuta tidpunkten för sparad ledighet gäller på motsvarande sätt det som avtalats i 76 § och 80 § i kollektivavtalet. Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning för outtagen sparad ledighet betalas på det sätt som avtalats i 77 §.
6. Om anställningsförhållandet omvandlas till en deltidsanställning har arbetstagaren rätt att få ersättning för outtagen sparad ledighet. Ersättningen bestäms på samma sätt som semesterersättningen.

82. § Vintersemesterförlängning

1. Om en annan del av semestern än den som hör till sparad ledighet tas ut under annan tid än under perioden 1.6–30.9, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av hela semestern och så att förlängningen kan utgöra högst tre vardagar.
2. Om arbetstagarens anställningsförhållande avbryts före semesterperiodens början eller börjar efter semesterperiodens slut, har arbetstagaren inte rätt till semesterförlängning.
3. Om antalet semesterdagar vid beräkningen av semesterförlängningen inte blir ett heltal, ges en del av en dag som en hel semesterdag.
4. Utebliven förlängning av vintersemestern ger inte rätt till semesterersättning.

83. § Semesterpenning och hur den bestäms

1. En arbetstagare får, med undantag av de fall som avses i moment 9 nedan, semesterpenning för de semesterdagar som han eller hon har tjänat in under föregående kvalifikationsår.
2. Dagar till följd av vintersemesterförlängning räknas inte som semesterdagar. Semesterpenning betalas inte för dagar som förlänger vintersemestern.
3. Semesterpenningen bestäms utgående från den uppgiftsspecifika lön som arbetstagaren uppbär den sista dagen i juni månad. Om arbetstagaren är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses

i moment 7 och 8 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

4. I lönebilaga 1 och 4 utgör en arbetstagares semesterpenning per semesterdag 50 procent av lönen för en semesterdag. Lönen för en semesterdag fås genom att man dividerar månadslönen med 25.
5. I lönebilaga 2 och 3 utgör en arbetstagares semesterpenning per semesterdag 50 procent av lönen för en semesterdag. Lönen för en semesterdag fås genom att man dividerar månadslönen med 25. Till summan adderas 1/300 av totalsumman av de under föregående kvalifikationsår betalade och i 76 § uppräknade lönetilläggen och tilläggsarvodena.
6. Semesterpenningen betalas i juli. I de fall som avses i moment 7 och 8 nedan betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med slutlönen.
7. Då anställningsförhållandet upphör betalas semesterpenningen för alla de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in då anställningsförhållandet upphör och för vilka semesterpenning inte har betalats.
8. Till en arbetstagare som börjar fullgöra beväringstjänst eller träder i tjänst vid en finländsk fredsövervakande styrka, ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna, dess fackorgan eller en annan sådan internationell organisation eller ett annat sådant samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller handhar uppdrag inom internationellt utvecklingssamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in fram till tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpenning.
9. Semesterpenning betalas inte till en arbetstagare som får semesterersättning i form av en procentersättning, förutom i situationer som avses i 76 § 6 och 7 mom.
10. Efter överenskommelse med arbetsgivaren och om arbetssituationen tillåter det kan semesterpenning bytas till ledighet enligt följande.

Semesterdagar (utan förlängningsdagar)	Oavrundat antal lediga dagar som motsvarar semesterpenningen
36,0	18,0
33,0	16,5
30,0	15,0
27,5	14,0
27,0	13,5
25,0	12,5
24,0	12,0
22,5	11,5
22,0	11,0
21,0	10,5
20,0	10,0
18,0	9,0
17,5	9,0
16,0	8,0
15,0	7,5
14,0	7,0
12,5	6,5
12,0	6,0
10,0	5,0
9,0	4,5
8,0	4,0
7,5	4,0
6,0	3,0
5,0	2,5
4,0	2,0
3,0	1,5
2,5	1,5
2,0	1,0

Ledighet istället för semesterpenning flyttas inte under några
omständigheter på grund av arbetsoförmåga

9. KAP | SOCIALA BESTÄMMELSER

9.1 ARBETARSKYDD OCH SKYDDSUTRUSTNING

84. § Allmänna bestämmelser

1. Arbetsgivaren ska sörja för att arbetarskyddslagen och andra lagar, förordningar och myndighetsföreskrifter om arbetarskydd och förebyggande av yrkessjukdomar nogga följs.
2. Arbetstagaren ska följa arbetsgivarens arbetarskyddsanvisningar samt använda den skyddsutrustning som arbetsgivaren med stöd av bestämmelserna ställer till arbetsgivarens förfogande.

85. § Skyddsutrustning

1. För arbetstagarens bruk tillhandahåller arbetsgivaren ändamålsenliga arbets- eller skyddskläder som krävs i uppgiften och ombesörjer lagning och byte av dem med de mellanrum för byten som fastställts för uppgiften i fråga. Arbetsgivaren ansvarar för att vid behov föra arbetet i till kemisk tvätt och för kostnaderna för detta enligt bolagets respektive praxis.
2. Arbetsgivaren ger arbetstagaren särskilda skyddskläder om det med tanke på arbetets art eller arbetsförhållandena är nödvändigt för arbetarskyddet eller enligt lagen. Särskilda skyddskläder ges även för smutsiga, mycket våta och gytjiga arbeten om vanliga arbetskläder inte är tillräckligt. Arbetsgivaren ser till att hålla arbetskläderna i gott skick, om inte kläderna har getts till arbetstagaren att behålla.
3. Arbetstagaren ges särskilda skyddsskor, om risken för fotskador är uppenbar i arbetet, samt ändamålsenliga arbetshandskar som säkerheten i arbetet förutsätter.
4. Om arbetstagaren är beroende av synkorrigering med glasögon och på grund av arbetets krav på synskärpa inte kan använda särskilda ansikts- eller ögonskydd utöver sina egna glasögon, ska arbetstagaren få skyddsglasögon som slipats efter arbetstagarens synfel i arbete med kontinuerlig eller upprepad uppenbar risk för ögonskador som orsakas av gnistor, flisor eller andra flygande föremål eller farliga stänk.
5. På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet ska med beaktande av arbetets karaktär och längd samt antalet arbetstagare stå till arbetstagarnas förfogande tillräckliga och ändamålsenligt utrustade personallokaler som uppfyller arbetarskyddslagen.

9.2 HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

86. § Rätt till hälso- och sjukvård

1. Arbetsgivaren ska ordna lagstadgad förebyggande företagshälsovård åt sina anställda.
2. Arbetsgivaren ska ingå ett skriftligt avtal om ordnande av tjänster inom företagshälsovård och göra upp en verksamhetsplan för genomförandet av företagshälsovården. Företags- baserar sig på en arbetsplatsutredning. Företagshälsovården gör en skriftlig rapport om utredningen. De omständigheter som kommit fram i arbetsplatsutredningen tas i beaktande när man gör upp och uppdaterar verksamhetsplanen. Arbetsgivaren ska hålla avtalet om företagshälsovård och rapporten om arbetsplatsutredningen framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.
3. Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att ordna regelbundna hälsokontroller för arbetstagarna, om arbetet medför särskild risk för att insjukna eller andra hälsorisker.
4. Arbetsgivaren kan också ansluta sjukvårdstjänster till att utgöra en del av företagshälsovården. Sjukvård som fokuserar på arbetshälsa kan vara på allmänläkarnivå, eller så kan den omfatta specialläkarkonsultationer för att reda ut hälsotillståndet. Sjukvården kan också omfatta laboratorie- och röntgenundersökningar.
5. Arbetsgivaren ska följa upp sina anställdas arbetsförmåga och om någons arbetsförmåga är hotad ska arbetsgivaren i samarbete med företagshälsovården ge tidigt stöd. Målet är att återställa den anställdas arbetsförmåga och att förebygga arbetsoförmåga. Arbetsgivaren kommer överens om tillvägagångssättet för tidigt stöd i samarbete med företagshälsovården.

87. § Hälsokontroller och ersättning av kostnader

1. Arbetstagaren är skyldig att delta i hälsoundersökningar för att följa upp hälsotillståndet som arbetstagarens arbetsuppgifter kräver.
2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstförlust till följd av ovan nämnda kontroller samt i lagstadgad företagshälsovård avsedda och i företagshälsovårdens verksamhetsplan godkända hälsokontroller under anställningen samt resor i samband med dem för en tid motsvarande antalet förlorade ordinarie arbetstimmar. Inkomstförlusten ersätts på samma sätt för undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare och i strålskyddslagen.

3. Arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader såsom färdkostnader, dagtraktamente, måltidsersättning, logiersättning och nattresepenning orsakade av ovan avsedda undersökningar och efterkontroller. Inkomstbortfall ersätts också för tiden för annan läkarundersökning, om arbetstagaren inte kunnat få mottagningstid utom arbetstid.

9.3. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

88. § Olycksfallsförsäkring

1. Olycksfallsförsäkringen för en arbetstagare gäller enligt bestämmelserna i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.

89. § Evenemang på arbetsplatsen

1. Arbetsplatsen kan årligen ordna lokala personal-, rekreations- och andra evenemang på gemensamt överenskommet sätt så att så många som möjligt kan delta i dem.

10. KAP | SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

90. § Arbetsundersökningar

1. På arbetsplatsen används allmänt tillgängliga tekniker och system för arbetsmätning. Dessa har betydelse för utvecklingen av produktiviteten och för förbättringen av arbetstagarnas inkomstnivå. De förändringar i arbetsarrangemangen som eventuellt måste göras med anledning av arbetsmätningen får dock inte förorsaka överansträngning hos arbetstagarna eller inverka negativt på arbetsplatsens inkomstnivå.
2. Huvudförtroendemannen och ifrågavarande avdelningars förtroendemän ska i god tid före verkställandet informeras om ett arbetsundersökningsprogram och dess syfte.
3. En undersökning kan genomföras även då arbetstagarna av motiverade skäl föreslår det och om den passar in i arbetsundersökningsprogrammet.
4. Under undersökningens gång kan anvisningar och råd ges om hur arbetet kan utföras, men en arbetstagare får inte utsättas för påtryckning.
5. Om det är frågan om en långvarigare undersökning ges arbetstagaren under undersökningens gång med jämna mellanrum en redovisning av vad som dittills har hänt under undersökningen.
6. Förtroendemannen ska beredas möjlighet att sätta sig in i sättet på vilket metod- och tidsundersökningarna genomförs liksom i arbetsundersökningens protokoll och i de genomförda förändringar inom framför allt lönearrangemang som genomförts utifrån dem.

7. Arbetvärdena (T) som fastställts i resultaten från metod- och tidsundersökningar beräknas enligt anvisningarna från FFC:s och TT:s (AFC) rationaliseringsdelegation.
8. Innan undersökningar och åtgärder påbörjas ska även de arbetstagare informeras vilkas arbete är föremål för dessa åtgärder.

91. § Yrkesutbildning och annan utbildning

1. Yrkesutbildning eller annan utbildning genomförs på det sätt som avtalats i det allmänna avtalet. (Bilaga 1)
2. Arbetsgivaren ska i möjligaste mån eftersträva att främja yrkesutbildningen hos sin fast anställda arbetskraft. Vid utplacering av arbetstagare på arbetsplatser ska man i möjligaste mån eftersträva att trygga arbetstagarnas avancemang i sina yrkeskarriärer.
3. Arbetstagare ska ges möjlighet att delta i fackföreningsutbildning ordnad av arbetstagarnas fackförbund utan att anställningsförhållandet avbryts, om det inte orsakar kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet.

92. § Utbildning

1. Arbetsgivaren kan utöver tjänstemannens ordinarie arbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i säkerhet, som är nödvändig för att utföra arbetet, eller annan utbildning i klass eller som nätutbildning. Dessa får högst omfatta 16 timmar per kalenderår. Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie arbetstid som regleras i kollektivavtalet. Den ersättning som ska betalas för utbildning baseras på den längd på utbildningen som arbetsgivaren på förhand bestämt och motsvarar till sin storlek en enkel timlön för arbetstagaren. Utbildningen ska ordnas så att högst 8 timmar kan hållas som undervisning i klass.
2. Utbildningen kan omfatta totalt 16 timmar, varav klassundervisningen kan omfatta 8 timmar. Alla 16 timmar kan utgöra nätutbildning.

11. KAP | SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTATION

93. § Uträkning av förhandlingstid

1. Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/07) iakttä bestämme i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och

ersätter motsvarande punkter i den.

2. När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 45 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 51 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse på sex veckor, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under sådan förhandlingstid som definieras i 51 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

94. § Förtroendemän

1. Den arbetstagarorganisation som undertecknat detta kollektivavtal samt dess lokala förening har rätt att tillsätta huvudförtroendemän och förtroendemän för att övervaka att detta kollektivavtal följs. Förtroendemannasystemet verkställs så som det i det allmänna avtalet, den här paragrafen eller företagsspecifikt har avtalats.
2. Förtroendemannens mandatperiod avgörs av ovannämnda arbetstagarorganisation. För tillsättandet av en förtroendeman kan det förrättas val på arbetsplatsen. Arbetstagarorganisationen ger de anvisningar som behövs för förrättandet av valet.
3. Arbetsgivaren ska meddela huvudförtroendemannen i förväg varje kvartal om planerad användning av utomstående arbetskraft samt kvartalsvis även ge en uppföljningsrapport om anlitandet av utomstående arbetskraft.
4. Till huvudförtroendeman betalas utöver månadslön även förtroendemannatillägg, vars timpris beräknas genom att dividera semestertilläggets dagsvärde med 6,5.
5. Den tid som åtgår i förtroendeuppgifter för huvudförtroendemannen och förtroendemannen räknas som arbetstid. Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen utför med arbetsgivaren avtalade uppgifter utom sin ordinarie arbetstid räknas även denna tid som arbetstid.
6. Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen gör resor efter avtal med arbetsgivaren eller på arbetsgivarens order, betalas ersättning för reskostnader och dagpenning i enlighet med kollektivavtalet.

7. För huvudförtroendemannen ordnas regelbunden ledighet från arbetet vid lokalt avtalad tidpunkt och särskilt arvode för förtroendeman betalas enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattning av den ordinarie befrielsen	Särskilt arvode Euro/månad
		1.6.2022
< 49	4 timmar per vecka	84,70
50–99	8 timmar per vecka	99,81
100–199	16 timmar per vecka	125,00
200–299	24 timmar per vecka	143,89
300–399	32 timmar per vecka	187,99
400–	helt befriad	särskilt avtalad lön

8. Vid fastställande av längden på befrielsen från arbetet konstateras antalet anställda omedelbart efter valet av huvudförtroendeman och vid motsvarande tidpunkt årligen. Den längd som fastställs enligt detta iakttas fram till följande justering.
9. Arvodets storlek fastställs enligt situationen den första januari. Inget särskilt arvode betalas till huvudförtroendeman i huvudsyssla.
10. Till arbetsplatsens förtroendeman ordnas vid behov ledighet från arbetet som krävs för utförande av förtroendemannauppgifter och betalas ett separat förtroendemannaarvode på 28,66 euro per månad fr.o.m. 1.6.2022.
11. Förtroendemannaarvodena betalas inte parallellt med arvodet till arbetarskyddsfullmäktig.
12. Till huvudförtroendeman och förtroendeman betalas arvode för tio månader per år och till dennes suppleant för två månader per år. Förtroendemannaarvode betalas till suppleanten för en månad per halvår i april och oktober varje år.
13. Arbetsgivaren ska vid behov ordna förhandlings- och informationsmöten för huvudförtroendemen och förtroendemen.
14. Förtroendemen ska få tillgång till gällande kollektivavtal med tillhörande protokoll och andra avtal och bestämmelser gällande allmänna arbetsvillkor, inklusive tillämpningsanvisningar och arbetsgivar specifika specialbestämmelser.

15. Parterna i ett lokalt avtal förbinder sig att genom sin verksamhet stärka samarbetet, förtroendet samt respekten i de frågor som avtalats i detta avtal. I detta syfte förbinder sig de lokala parterna att utveckla praxis i företaget bland annat för att ordna förtroendemännens rätt till information, förtroendemännens utbildning och användningen av timmar befriade från arbete effektivt.
16. I samarbetsförhandlingar ska arbetsgivaren i god tid ge förtroendemannen allt det material som rör frågan. Vid behov kan parterna anlita experter.
17. Grunderna för avslutande av huvudförtroendemannens, förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande ska behandlas i förhandlingar mellan förbunden innan anställningsförhållandet avslutas.

95. § Ombudsmän

1. De ombudsmän som valts av den arbetstagarorganisation som har undertecknat detta kollektivavtal har rätt att i frågor som gäller övervakandet av detta avtals efterlevnad samt tillämpningen och tolkningen av avtalet besöka arbetsplatserna efter att ha kommit överens om detta med arbetsgivaren. Ombudsmännens namn ska meddelas arbetsgivaren.
2. Ombudsmännen har rätt att av arbetsplatsernas förmän få de uppgifter som de behöver för att övervaka efterlevnaden av kollektivavtalet.

96. § Arbetarskyddsfullmäktige

1. Personer i arbetarskyddsuppdrag ska ges tillräckligt med tid för att sköta dessa uppgifter. Ledighet ska avtalas i förväg med ifrågavarande chef. Vid fastställandet av den tid som krävs för att sköta arbetarskyddsuppgifter ska hänsyn tas till antalet arbetstagare på arbetsplatsen eller arbetsstället, arbetets art samt andra inverkande faktorer. Det ska ges respons om uppgifterna till arbetarskyddschefen.
2. För arbetarskyddsfullmäktig ordnas regelbunden ledighet från arbetet vid lokalt avtalad tidpunkt och särskilt arvode för arbetarskyddsfullmäktig betalas enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattning av den ordinarie befrielsen	Särskilt arvode Euro/månad
		1.6.2022
< 49	4 timmar per vecka	84,70
50–99	8 timmar per vecka	99,81
100–199	16 timmar per vecka	125,00
200–299	24 timmar per vecka	143,89
300–399	32 timmar per vecka	187,99
400–	helt befriad	särskilt avtalad lön

3. Vid fastställande av längden på befrielsen från arbetet konstateras antalet anställda omedelbart efter valet av arbetarskyddsfullmäktige och vid motsvarande tidpunkt årligen. Den längd som fastställs enligt detta iakttas fram till följande justering.
4. Arvodets storlek fastställs enligt situationen den första januari. Inget särskilt arvode betalas till arbetarskyddsfullmäktig i huvudsyssla.
5. Till ett arbetarskyddsombud betalas ett särskilt arbetarskyddsombudsarvode på 27,31 euro fr.o.m. 1.6.2022.
6. Till arbetarskyddsfullmäktig betalas arvode för tio (10) månader och till arbetarskyddsfullmäktigs suppleant för två (2) månader per år.
7. Arvodet betalas inte parallellt med arvodet till förtroendemän.
8. Till arbetarskyddsfullmäktige betalas förutom månadslön även arbetarskyddstillägg, vars timpris beräknas genom att dividera semestertilläggets dagsvärde med 6,5.

12. KAP | AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH ARBETSFRED

97. § Meningsskiljaktigheter som gäller kollektivavtalet

1. En arbetstagare ska i arbetsrelaterade frågor som särskilt gäller honom eller henne själv först vända sig till sin förmän.
2. En meningsskiljaktighet som uppstår om tillämpningen av detta kollektivavtal bör utan dröjsmål i första hand lösas på arbetsplatsen genom förhandlingar mellan förmannen och förtroendemannen. Om frågan inte kan lösas, antecknas alla omständigheter som framkommit i samband med förhandlingen.

3. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen, kan den hänskjutas till arbetsgivaren och huvudförtroendemannen för utredning. Inom företaget kan man i närmare detalj avtala om hur en meningsskiljaktighet ska hanteras. Om enighet inte kan nås, ska ett protokoll över ärendet upprättas och undertecknas av förhandlarna. I protokollet nämns i korthet de frågor som är föremål för meningsskiljaktigheten samt parternas ståndpunkter.
4. Om man i de företagsspecifika förhandlingarna inte når en överenskommelse, kan behandlingen av ärendet hänskjutas till kollektivavtalsparterna för avgörande. Förhandlingar ska inledas så snart som möjligt och senast en månad efter det att förslag om förhandlingar framförts.
5. Om kollektivavtalsparterna inte kan finna en lösning, kan ärendet avgöras i domstol. I stället för arbetsdomstolen kan ärendet genom avtal mellan parterna lämnas till skiljemän för avgörande. Då följs lagen om skiljeförfarande.

98. § Övriga meningsskiljaktigheter

1. Om meningsskiljaktigheter uppstår kring andra frågor med väsentlig anknytning till anställningsförhållanden, förbinder sig parterna att göra sitt bästa för att nå samförstånd kring meningsskiljaktigheterna och i detta syfte tillämpa följande förfaringssätt.
2. Om någondera av parterna föreslår förhandlingar i ärendet, ska de inledas så snart som möjligt och senast en vecka efter att förslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras så att onödiga dröjsmål undviks. Inga ultimatum om arbetsinställelse får framföras medan förhandlingarna förs.
3. Om förhandlingarna inte leder till samförstånd ska den part som avser att ta till arbetsinställelse meddela den andra parten om saken senast två veckor innan den planerade inställelsen.
4. Parterna i kollektivavtalet bör båda främja uppbyggandet av förhandlingsrelationer samt för egen del övervaka att de ingångna avtalen följs.

99. § Förhindrande av arbetsinställelse

1. Under detta kollektivavtals giltighetstid får inte vidtas strejk, lockout eller bojkott eller någon annan därmed jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller syftar till en ändring av detta avtal.

13. KAP | AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING

100. § Giltighet och uppsägning

1. Detta kollektivavtal gäller 1.3.2022–29.2.2024. Avtalet fortsätter också därefter att gälla ett år i sänder, om det inte sagts upp skriftligen senast två månader innan det löper ut.

Avtalet kan sägas upp så att det upphör att gälla 28.2.2023, ifall ett avtal om omfattningen av lönejusteringarna 2023 inte kan nås före 31.12.2022.

2. Vid sidan av detta kollektivavtal följs det underteckningsprotokoll som upprättats mellan de undertecknande avtalsparterna.

LÖNEBILAGA 4 | ARBETEN MED ANKNYTNING TILL SPÅRBUNDEN STADSTRAFIK

1. ALLMÄNT

1. § Tillämpningsområde

Arbeten som avses i denna lönebilaga är spårvagnschaufför, chaufförsutbildare, trafikledare och förmansuppgifter.

2. § Arbetstid

Arbetstiden fastställs enligt 7 § i arbetstidslagen och 4 kap. i detta kollektivavtal.

I arbetsuppgifter i kontrollrum inom den spårbundna stadstrafiken (trafikstyrning, tekniska kontrollrum och kontrollrum för säkerheten) kan vad gäller arbetstid och lönegrunder med arbetsgivarens beslut iakttas bestämmelserna om lönegrunder i 3 kap. i kollektivavtalet för järnvägsbranschen och punkt 2 i lönebilaga 3.

2. LÖNEGRUNDER

3. § Lön

Lönen för arbete med anknytning spårbunden stadstrafik utgörs av en uppgiftsbaserad riktlön per månad, en individuell del och särskilda tilläggsarvoden.

1.6.2022

<u>Spårvagnsförare</u>	2 138,86
-------------------------------	----------

<u>Metrotågförare</u>	2020,77
------------------------------	---------

<u>Förare inom den spårbundna stadstrafiken</u>	2261,27
--	---------

Spårvagns- och metrotågförare

Uppgiftens syfte;

Att köra spårvagn eller metrotåg enligt givna anvisningar så att kravet på trafikens pålitlighet och säkerhet uppnås och så att man uppfyller det servicelöfte som avgetts.

Huvuduppgifter:

Att köra spårvagn eller metrotåg och arbeten som hör nära samman med detta, som att granska spårvagnarna, sanda och lätta städarbeten.

Förare inom den spårbundna stadstrafiken

Uppgiftens syfte:

Att köra spårvagn och metrotåg enligt givna anvisningar så att kravet på trafikens pålitlighet och säkerhet uppnås och så att man uppfyller det servicelöfte som avgetts.

Huvuduppgifter:

Att köra spårvagn och metrotåg och arbeten som hör nära samman med detta, som att granska spårvagnarna, sanda och lätta städarbeten.

1.6.2022

Trafikdirigerare

2 729,66

Uppgiftens syfte:

Att sörja för störningsfri spårvagnstrafik enligt givna anvisningar, sköta störningssituationer samt informera förare och kunder.

Huvuduppgifter:

Övervakning av spårvagnsnätets funktion och slitage, övervakning av eltillförseln till spårvägen, beviljande av tillstånd för banarbete, användning av personal, planering, rapportering och dokumentering av undantagssituationer samt utveckling av styrsystemet.

Protokollsanteckning:

Före 1.5.2022 bestämmer avtalsparterna sinsemellan trafikdirigerarens lönenivå. Vid granskningen tar man i beaktande bland annat den slutliga uppgiftshelheten, trafikens struktur och den allmänna lönenivån inom branschen. Ovan nämnda lön för trafikdirigerare används fram till 1.5.2022.

Tillägg för chaufförer som utför vissa andra uppgifter:

Åt spårvagnschaufförer som deltar i visst dagligt underhåll, vissa kontroller eller underhållsstädning av spårvagnar samt transport av andra arbets- och banmaskiner betalas ett fast månadstillägg för utförande av vissa andra uppgifter som fr.o.m. 1.6.2022 uppgår till 122,40 euro per månad.

Om avlöningen för andra uppgifter inom tillämpningsområdet avtalas separat mellan avtalsparterna.

Tillägg för chefsuppgifter:

Arbetstagare i chefsuppgifter betalas ett chefstillägg på 175,00 euro per månad.

4. § Individuell del (0–18 %)

Arbetsgivaren kan bestämma noggrannare underkriterier som ska användas för bestämningen av den individuella andelen och granskar dem årligen tillsammans med huvudförtroendemannen.

1. YRKESKUNSKAP

Kunnande (betydelsegrad 2)

Personen har genom utbildning och erfarenhet tillskansat sig djupgående kunskaper och färdigheter och klarar sina uppgifter helt självständigt utan behov av handledning.

Mångsidighet (betydelsegrad 1)

Tack vare särskild yrkeskunskap eller annan särskild erfarenhet som sällan behövs i företaget kan personen utföra arbeten utanför sitt eget uppgiftsområde.

Prestationer (betydelsegrad 1)

Personen klarar även oväntade tillfälliga belastningstoppar och andra avvikande situationer.

2. SAMARBETSFÖRMÅGA

Kommunikation (betydelsegrad 1)

Personen införskaffar och förmedlar för arbetet och arbetsgemenskapen viktig och nyttig information.

Serviceanda (betydelsegrad 2)

Personen är aktivt villig att tillhandahålla service på det sätt som situationen kräver även utanför sitt eget arbetsområde.

3. ARBETSSÄTT

Ansvarsfullhet (betydelsegrad 1,5)

Personen tar allvarligt på sitt arbete, är omsorgsfull och beredd att vid behov utveckla sina färdigheter och förmågor.

Förhållningssätt (betydelsegrad 1,5)

Personen följer yrkets bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgemenskapens allmänt accepterade förfaringssätt på ett klokt och riktigt sätt och uppmärksammar andras arbeten och förhållanden i olika situationer.

Initiativförmåga (betydelsegrad 1,5)

Personen är initiativrik och tar utan uppmaning itu med sina egna uppgifter

Var och en av ovannämnda egenskaper bedöms enligt följande femgradiga skala.

1 poäng	Kräver utveckling
2 poäng	Grundnivå
3 poäng	
4 poäng	
5 poäng	Utmärkt nivå

Minsta poängsumma är 11,5 poäng och största poängsumma 57,5 poäng.

Ett poäng motsvarar 0,4928 procentenheter.

Formel för beräkning av den individuella procentandelen
[Poäng * 0,4928 - 10,3333 = personlig andel %]

Den individuella procentsatsen uppges med två (2) decimalers noggrannhet.

Den individuella delen fastställs enligt följande principer:

- Arbetstagarens närmaste chef fastställer den individuella procenten på ett bedömningsformulär och resultatet samt bestämningsgrunderna ska på begäran förklaras och lämnas till personen ifråga. Huvudförtroendemannen har rätt att få kännedom om fördelningen av de individuella lönedelarna.
- Den individuella andelen uppgår till 0–18 % av den uppskattade arbetsspecifika riktmånadslönen som betalas för uppgiften.
- Den individuella andelen fastställs senast tre månader efter det att anställningsförhållandet inletts.
- Den individuella delen kontrolleras en gång per år och varje gång väsentliga förändringar inträffar på arbetstagarens uppgiftsområde.
- När den individuella andelen ändras ska den anställdas lön ändras så att den motsvarar uppskattningen vid inledningen av den HEKO-runda som kommer efter uppskattningen. (Lönen kan också sjunka)

5. § Minimibeloppet på den individuella andelen

Minimibeloppet på den individuella andelen bestäms utifrån antalet erfarenhetsår. Till erfarenheten räknas all inhämtad erfarenhet i arbeten som avses i detta kollektivavtals lönebilaga 4, utöver vilken man vid arbetsavtalets ingående även beaktar eventuellt avtalad annan arbetserfarenhet. Ifall en arbetserfarenhet inte har beaktats då arbetsavtalet ingicks, kan arbetsgivaren överväga vilken inverkan arbetserfarenheten har i samband med bestämningen av den individuella delen, då denna fastställs för första gången.

Den personliga andelen är efter tre års anställning minst tre procent och efter sju års anställning minst sju procent av den arbetsspecifika riktlönen per månad.

Bilaga 1 / ALLMÄNT AVTAL

1. Allmänna bestämmelser

Grundläggande fri- och rättigheter

Den till medborgarnas grundläggande rättigheter hörande föreningsfriheten är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetslivet. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i frågor som behandlas inom företagen. Rätten till val av representanter samt deras rättigheter och skyldigheter är fastställda i lagar samt i detta och andra avtal. Varje enskild arbetstagares säkerhet och hälsa samt opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkt(en) för avtalsbestämmelserna.

Rätt till arbetsledning

Arbetsgivaren har rätt att i enlighet med arbetslagstiftning och avtal anställa och avskeda arbetstagare samt att besluta om ledningen av arbetet.

Parternas rätt att bekanta sig med arbetsplatser

Representanter som utsetts av kollektivavtalsparterna har rätt att genom särskild överenskommelse om detta med arbetsgivaren studera förhållandena på de representerade medlemmarnas arbetsplatser.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetskonflikt eller sympatiåtgärd inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund såvitt möjligt minst fyra dagar i förväg. I meddelandet bör den avsedda arbetskonfliktens orsaker, begynnelsepunkt och omfattning anges.

Organisations- och andra förändringar

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning i arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig ändring i organisationen, bör samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att de motsvarar förändringen som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till de delar som inte annat avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och

om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44), vilka inte utgör delar av detta avtal.

2. Samarbete på arbetsplatsen

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter bör enligt principerna i detta avtal kunna vara med om att utveckla arbetsorganisationerna, tekniken, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt att genomföra ändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknik bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll samt förbättrad produktivitet. På detta sätt får arbetstagarna möjlighet att utvecklas i sitt arbete och bättre kvalifikationer för nya arbetsuppgifter.

Åtgärderna får inte leda till att den totala belastningen ökar till den grad att det skadar arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

På arbetsplatsen ska parterna med lämpliga intervaller i samråd följa upp utvecklingen gällande produktiviteten, produktionen och personalen. Om nödvändiga uppföljningssystem och nyckeltal avtalas lokalt.

Samarbetets förverkligande

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en permanent förhandlingsdelegation, i projektgrupper som tillsatts för att genomföra vissa utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. Samarbetet ska syfta till samförstånd mellan parterna. I en projektgrupp som bildats för att förverkliga ett utvecklingsprojekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade. Vid behov kan också en representant för fackförbundet utnämnas till företrädare för arbetstagarna.

Lokalt kan avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden som bl.a. hänför sig till utvecklingsverksamheten. Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan i lokalt avtalad omfattning även svara för verksamheten och planerna i enlighet med lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44), lagen om företagshälsovård (21.12.2001/1383) samt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609).

Om arbetstagaren använder sig av externa konsulttjänster i företagets utvecklingsverksamhet, ansvarar arbetstagaren för att konsultföretagets verksamhet följer detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska genomförandet av utvecklingsåtgärderna kopplas nära samman med företagets personalpolitik, framför allt anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, informationsspridning, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmåga och företagshälsovård.

Tyky-verksamhet

Verksamheten för att bevara arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personalförvaltningen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. I samband med planering, genomförande och uppföljning av verksamheten för att bevara arbetsförmågan följer man hur de anställda klarar sig i sitt arbete och uppgör vid behov direktiv för hur de som är i behov av åtgärder för upprätthållandet av arbetsförmågan ska söka specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. De deltar också i förverkligandet och uppföljningen av planerna.

3. Samarbetsuppgifter och samarbetsorganisationer

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inget annat anges i avtalstexten, huvudförtroendeman, regionens huvudförtroendeman eller arbetsplatsens huvudförtroendeman, som av en eller flera fackavdelningar eller fackorganisation som avses i detta avtal har valt till sin företrädare för att sköta uppgifter som avses i detta avtal.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på det aktuella företaget och insatt i förhållandena på sitt verksamhetsområde. Om endast en förtroendeman valts för företagets personalgrupp, är han eller hon huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan överenskommas att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Val

Om antalet regionala eller huvudförtroendemän och förtroendemän, deras stationering och andra detaljer i samband med val avtalas på varje företag. Härvid bör man fästa uppmärksamhet vid att det avtalade verksamhetsområdet till sin storlek är ändamålsenligt och till sin omfattning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i överensstämmelse med förhandlingsordningen. Bedömningen ska också beakta

bl.a. företagets storlek, personalens och underföreningarnas medlemmar antal samt kvaliteten och omfattningen på de uppgifter som ska utföras vid företaget. På arbetsplatsen kan överenskommas att förtroendemannen sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Val kan förrättas på arbetsplatsen för att välja förtroendeman. Om val förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna beredas möjlighet att dela i valet. Valet ska dock ordnas och förrättas så att det inte stör arbetet. Om tid och plats för valet

ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dagar innan valet förrättas. Arbetstagaren bereder utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Syftet med förtroendemannasystemet är att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förtroendemannen är sin förenings och arbetstagarnas representant i frågor som rör tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och vanligen i frågor som rör relationer mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av lagar eller avtal när det gäller en arbetstagares lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet.

Arbetstagaren ska reda ut sådant som rör anställningsförhållandet med sin chef. Ifall den aktuella frågan inte kunnat utredas direkt med chefen kan arbetstagaren föra saken vidare för behandling i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Om en meningsskiljaktighet på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt tillämpas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av förtroendemans anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras utan dröjsmål sedan grunden till upphörandet bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddsverksamheten. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och fullmäktiges ersättare regleras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44). Om arbetarskyddssamarbete kan avtalas separat på varje företag.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

Den arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter fastställs i enlighet med lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom utför arbetarskyddsfullmäktigen de andra uppgifter som enligt annan lagstiftning och avtal tillhör honom eller henne. En vicefullmäktig handhar, då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetarskyddsfullmäktigen

ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder upphört. Arbetarskyddsombudet har, om inte lokalt har avtalats om andra uppgifter, till uppgift att delta i behandlingen och genomförandet av arbetarskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde.

Arbetarskyddsombud

Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt enligt samma valkriterier som avtalats i fråga om val av förtroendeman i 3.1 fjärde kapitlet. Dessutom ska arbetarskyddsrisker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Arbetarskyddskommitté

Om val av andra samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet samt om ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens typ, storlek och arbetstagarnas antal och uppgifternas art och andra omständigheter. Om inget bestämts om annan samarbetsform bildas en arbetarskyddskommitté för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas på arbetsplatser där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 20 arbetstagare. En arbetarskyddsfullmäktig ska dock väljas när antalet arbetstagare sammanlagt är minst tio.

3.3 Meddelanden

På arbetsplatsen verksam fackavdelning eller motsvarande bör skriftligen informera arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendeman, när förtroendemannen vikarieras av sin suppleant, när arbetarskyddsfullmäktigen eller ett skyddsombud fungerar i förtroendemannauppgifter, eller när förtroendemannen fungerar i arbetarskyddsuppgifter. Ett motsvarande meddelande om när vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen kan även lämnas av förtroendemannen. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om att en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetsgivaren underrättar de förtroendevalda om vem som förhandlar med dem på företagets vägnar.

4. Bestämmelser som gäller förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktigens samt övriga personalrepresentanternas ställning

4.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Ledighet

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter har de rätt till tillfällig, regelbunden eller fullständig ledighet från arbetet. Andra förtroendeman än huvudförtroendemannen,

arbetarskyddsombudet och andra personalrepresentanter som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal har rätt till tillfällig ledighet från arbetet.

Vid beviljande av ovan avsedd ledighet ska hänsyn tas till bl.a. antalet anställda i den berörda personalgruppen, produktionens och verksamhetens karaktär och mängden uppgifter.

Om huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete för regelbundet upprepade perioder bör han i regel sköta sina uppgifter under denna tid. Arbetsledningen bör dock medge befrielse från arbetet för nödvändiga ärenden också under andra tider som är lämpliga med tanke på arbetet.

Om en och samma person har hand om både förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktiguppgifterna ska detta beaktas som berättigande till längre befrielse i avtal om befrielse.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en personalrepresentant enligt detta avtal går miste om antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller något annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för den tid som gått förlorad på detta sätt eller avtalas om något annat slag av extra ersättning.

Ersättningen för inkomstbortfall för den i detta avtal avsedda personalrepresentanten utbetalas så att en arbetstagare med månadslön får den inkomst som han eller hon annars skulle ha fått i arbetet.

Om personalrepresentanten med tanke på sina uppgifters omfattning helt befrias från uppgifterna i sin ordinarie anställning ersätts inkomstbortfallet i enlighet med föregående stycke, eller så fastställs lönen för sig varje månad.

Till arbetsgrupper som tillsätts av arbetsgivaren utses på personalorganisationernas framställan främst förtroendepersoner, men eventuellt även andra personer till personalrepresentanter. För sådana personer kan arbetstiden antecknas och inkomstbortfallet ersättas på samma sätt som en förtroendeman ersätts för arbete i arbetsgrupp.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud och annan personalrepresentant är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller är helt eller delvis befriad från arbete. Han eller hon är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens

föreskrifter samt övriga ordningsregler.

Lokaler

Arbetsgivaren tillhandahåller en ändamålsenlig plats för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppbevaring av det material som skötandet av uppgifterna förutsätter. Arbetsgivaren anvisar såvitt möjligt ett ändamålsenligt utrymme där de för skötandet av uppgifterna nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötandet av uppgifterna har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets telefon och sedvanliga kontors- mm. materiel. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Föreningarna konstaterar i sin gemensamma tolkning att begreppet normal kontorsutrustning för regionens huvudförtroendeman eller huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen omfattar datorer i allmänt bruk inom företaget och tillhörande mjukvara samt internetuppkoppling (e-post). Bedömningen kan ta hänsyn till bl.a. företagets och samfundets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter och det behov de medför och den tid som används. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löneskydd och skydd mot omplacering

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av förtroendeuppdraget. Medan uppdraget sköts eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än han eller hon innehade vid tiden för valet. Om den till förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska något annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens löneutveckling bör motsvara den allmänna löneutvecklingen i företaget.

Ifall ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas i arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde, bör man sträva till att flyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Bevarande av yrkesfärdighet

När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bör han eller hon i samråd med arbetsgivaren reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för det tidigare eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som krävs enligt utredningen.

En förtroendeman ska ha samma möjlighet till kvalificerad yrkesutbildning och avancemang som han eller hon annars skulle ha haft.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av den bevarar sin självständighet. Om en rörelse eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med 4.3 i detta avtal från och med att mandatet upphör på grund av överlåtelse av rörelse.

4.3 Anställningsskydd

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Om företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet avbryts helt. Om det kan konstateras i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen att han inte kan erbjudas arbete som svarar mot hans yrke eller som annars är lämpligt för honom, är det dock möjligt att avvika från denna regel.

Annan förtroendeman än huvudförtroendeman kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kapitlet 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan erbjuda ett arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet eller som i övrigt lämpar sig för honom eller henne eller utbilda personen för annat arbete på det sätt som avses i 7 kapitlet 4 § i arbetsavtalslagen.

Individskydd

På grunder som beror på förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen själv får denna enligt 7 kap.10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han företräder.

Förtroendemens och arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas eller anses hävda i strid med bestämmelserna i 8 kap.1–3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på grund av att denne har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Vid bedömningen av grunderna för hävande av en förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare.

Kandidatskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ovan ska tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningens möte har ställt upp och om vars uppställning fackavdelningen har underrättat arbetsgivaren skriftligen, samt på en kandidat till arbetarskyddsfullmäktig om vars uppställning arbetarskyddskommissionen eller något annat motsvarande samarbetsorgan

har underrättats skriftligt. Skyddet för kandidaten inträder dock tidigast tre månader innan den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod börjar, och upphör när valresultatet konstaterats för den som inte blivit vald.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att förtroendeuppdraget upphört.

Ersättningar

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap.2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts ska beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Om 20 eller färre arbetstagare regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovannämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra och högst 24 månader.

Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12 kapitlet 1.1 § i arbetsavtalslagen.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigs suppleant under den tid då de fungerar som ersättare i enlighet med den anmälan som förutsätts i detta avtal.

5. Arbetsgivarens meddelandeplikt

Lönestatistik och personaluppgifter

En gång per år sedan EK:s tjänstemannastatistik färdigställts ska alla de lönespecifikationer som görs för statistiken lämnas skriftligen till den fackorganisation som avses i detta avtal.

Huvudförtroendemannen har rätt att med regelbundna intervall få information om inkomstnivån för arbetskraften inom det egna verksamhetsområdet eller arbetsplatsen samt dess sammansättning och utveckling. Om tillämpningen av denna punkt avtalas i större detalj på varje företag. Huvudförtroendemannen är inte berättigad till uppgifter om genomsnittliga månadsinkomster för mindre grupper än sex personer.

Vid meningsskiljaktigheter som tillhör förtroendemannens uppgifter ska han eller hon i enlighet med detta avtal ges alla nödvändiga uppgifter för att utreda besvärsärendet. Förtroendemannen har rätt att en gång per år inom sitt verksamhetsområde få information om arbetstagarnas efter- och förnamn, anställningsförhållandets begynnelsestartpunkt samt verksamhetsenhet inom företaget eller motsvarande. Förtroendemannen ska på begäran få information om nya arbetstagare.

Förtroendemannen bereds möjlighet att göra sig förtrogen med de på arbetsplatsen vid respektive tidpunkt gällande lönesättnings- och löneberäkningssystemen som hör till hans verksamhetsområde.

Information om extern arbetskraft

Arbetsgivaren ska ge information om planerade avtal om anlitande av utomstående arbetskraft till de förtroendemen som företräder en personalgrupp vars arbetsuppgifter ärendet gäller. Härvid ska en redogörelse ges för den planerade omfattningen av arbetskraften, arbetsuppgifterna och tiden för avtalets bestånd. Förtroendemannen ska ges tillfälle att ge ett utlåtande i ärendet, om inte något annat följer av förhållandena eller av andra omständigheter.

Förtroendemannen har rätt att få uppgifter om extern arbetskraft som arbetar inom hans eller hennes verksamhetsområde och om underleverantörer som arbetar i företagets lokaler.

Arbetsbidsbokföring

Förtroendemannen har rätt att bekanta sig med den i enlighet med arbetsbidslagen uppgjorda förteckningen över nöd- och övertidsarbete för de till hans verksamhetsområde hörande arbetstagarna samt den förhöjda lön som därför utbetalats.

Uppgifternas konfidentiella natur

Förtroendemannen får ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för skötandet av sina åligganden. Uppgifterna får inte överlåtas till förtroendepersoner på andra företag och får inte heller på annat sätt spridas.

Bestämmelser

Arbetsgivaren förser arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och andra arbetarskyddsorgan med nödvändiga lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska för personalen eller dess företrädare presentera:

- 1) efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet;
- 2) minst två gånger per redovisningsår en utredning om företagets ekonomiska ställning av vilken utvecklingsutsikterna för produktionen, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår
- 3) en gång om året en personalplan och utbildningsmål som åsyftas i 16 § i lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334).

Företaget bör utan dröjsmål informera om väsentliga förändringar i alla ovan nämnda uppgifter.

I de företag där personalen regelbundet är större än 30 personer ges de bokslutsuppgifter som avses i 10 § i lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334) på begäran skriftligt till personalens företrädare.

Tystnadsplikt

Om företagets anställda eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått tillgång till uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas bara av de arbetstagare och personalrepresentanter som saken gäller, om inte arbetsgivaren och de som har rätt att få tillgång till uppgifter sinsemellan kommer överens om något annat. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna skall hemlighållas. Innan arbetsgivaren tillkännager affärs- eller yrkeshemligheten i fråga ska sekretessgrunderna klargöras för den aktuella arbetstagaren eller personalrepresentanten.

6. Personalintern informationsverksamhet och anordnande av möten

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen samt sådan underförenings avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller på något annat avtalat ställe ordna möten för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

En personalgrupp som avses i detta avtal har också rätt att dela ut möteskallelser och meddelanden som hänför sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor bland sina medlemmar. I meddelandet bör anges vem som utfärdat det.

Om det på arbetsplatsen utkommer en för personalen avsedd informationstidning, har ovannämnda personalsammanslutning rätt att använda den till att publicera mötesanmälningar eller underrättelser eller att publicera dem på anslagstavla som tillhandahållits arbetstagarna. Även e-post kan användas för delgivande av mötesanmälningar eller underrättelser. Anmälaren ansvarar för innehållet i e-postmeddelanden och på anslagstavlan.

7. Utbildning

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren på kurser med anknytning till yrket ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Om utbildningen sker utom arbetstid ersätts de direkta kostnaderna som åsamkas av den. Att det rör sig om utbildning enligt denna paragraf ska konstateras innan anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för kursprogrammets inlärningsmaterial, kostnad för helpension vid internatkurser och för andra än internatkurser ersättning för resekostnader som fastställs enligt kollektivavtalet. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och för restiden. Åtgången tid för utbildning utom arbetstid eller resor i samband med den ersätts inte.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras på arbetsplatsen eller annorstädes av centralorganisationerna eller detta avtals undertecknande förbund eller på det enskilda företaget av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Personer som kan delta i en grundkurs enligt detta avtal är medlem av arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, vice fullmäktig och arbetarskyddsombudsman samt för specialkurs den arbetarskyddsfullmäktige.

Till deltagare i utbildning betalas ersättning såsom fastställts i punkt 7.1 i kollektivavtalet. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokala avtal. Om deltagande i utbildning kan avtalas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagare ska ges möjlighet att delta i kurser som pågår i en månad eller kortare tid, om det inte orsakar kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenhet bedöms beaktas arbetsplatsens storlek. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas ska huvudförtroendemannen senast 10 dagar före kursens början meddelas om orsaken till varför beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid vore det tillrådligt att gemensamt försöka klarlägga en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande föreligger.

Anmälan om deltagande i kurs bör göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början samt, om det handlar om en längre kurs, minst sex veckor innan.

Innan personen deltar i ovan avsett utbildningstillfälle ska man komma överens med arbetsgivaren om åtgärder som deltagandet ger upphov till, samt särskilt på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagare i enlighet med detta avtal får ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt ska man konstatera hur stora dessa ersättningar är.

7.4 Ersättningar

För kurs som godkänts på det enskilda företaget betalar arbetsgivaren till regional huvudförtroendeman, huvudförtroendeman och förtroendeman samt deras suppleanter, arbetarskyddsfullmäktig, specialfullmäktig och distriktsfullmäktig samt deras suppleanter, arbetarskyddsombud, arbetarskyddskommission och centralkommissionens medlemmar och samarbetsorganens medlemmar för utbildning som deras uppgifter förutsätter ersättning för inkomstbortfall, till ovannämnda förtroendemen för högst en månad och för personer i förtroendeuppgifter inom arbetarskydd för högst två veckor. På samma sätt betalas ersättning för utbildningstillfällen med anknytning till ovan avsedd förtroendemannaverksamhet till fackavdelningens ordförande för högst en månad.

Därutöver betalas för arbetstagare som avses i föregående stycke för varje kursdag för vilken ersättning utgår för inkomstbortfall, till kursens arrangör måltidsersättning för måltidskostnader som orsakas av kursen; för kurser på två dagar eller mer uppgår ersättningen till 45,41 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet. För en endagskurs utgår kurspenning på 22,71 euro.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala till samma person endast en gång för samma eller till sitt innehåll motsvarande utbildning.

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i detta avtal minskar inte semester-, pensions- eller andra jämförliga förmåner upp till en gräns på en månad.

8. Anlitande av utomstående arbetskraft

8.1 Allmänt

Det finns två olika sätt för företagen att anlita utomstående arbetskraft. Dels sker det genom ett köpe-, upphandlings-, ackords-, inhyrnings-, uppdrags- eller tjänstgöringsavtal eller liknande mellan två egenföretagare, då en utomstående företagare utför arbetet utan att den andra parten har något med arbetsprestationen att skaffa. I praktiken kallas sådan avtalsbaserad verksamhet vanligen underleverans eller underentreprenad. Dels anlitar företagen utomstående arbetskraft så att de hyr in arbetskraft och

då utför den inhyrda arbetskraften som levererats av ett bemanningsföretag arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och tillsyn.

Situationerna i det första stycket kallas nedan underleveranser och situationerna i andra stycket hyrd arbetskraft.

I avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft ska tas in ett villkor om att underleverantören eller bemanningsföretaget åtar sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

Huvudförtroendemannen ska om möjligt meddelas kontaktuppgifterna till förtroendemannen för de arbetstagare hos underentreprenör som arbetstagaren använder sig av.

8.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft undantagsvis måste minskas på grund av en underleverans, ska företaget bemöda sig om att placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte formuleras så att det blir ett ackordsavtal mellan två företagare när det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska inskränka användningen av inhyrd arbetskraft enbart till utjämning av arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, kvalifikationskraven, behovet av specialredskap eller av andra liknande skäl inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Att hyra arbetskraft är osunt, om inhyrda arbetstagare som levererats av olika bemanningsföretag under en längre tid utför företagets normala arbeten vid sidan av den ordinarie personalen och under samma arbetsledning.

Företag som anlitar inhyrd arbetskraft bör på begäran ge huvudförtroendemannen en utredning om frågor i anknytning till sådana anställdas tjänstgöring.

9. Avtalets bindande verkan

Detta avtal träder i kraft den 16 februari 2005 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Företagen och den undertecknande fackliga organisationen kan avtala på annat sätt om avtalets bestämmelser, bortsett från bestämmelserna om anställningsskydd för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig.

Helsingfors den 8 februari 2005

ARBETSGIVARFÖRENINGEN FÖR TRANSPORT OCH
SPECIALBRANSCHER

RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY (JÄRNVÄGSMANNAFÖRBUNDET)

Bilaga 2 / Avtal gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet mellan parterna i järnvägsbranschen.

Med arbetstagare avses i detta avtal arbetare eller tjänsteman i anställningsförhållande.

Detta avtal gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person, uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ samt de procedurer som ska iakttas när en arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet berör inte:

1. i sjömanslagen (423/78),
- 2) i lagen om yrkesutbildning (630/98) avsedda anställningsförhållanden.

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i regel uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare, av skäl som beror på arbetstagaren.

Förutom de fall som uttryckligen nämns i § 1 gäller avtalet inte heller

- 1) hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap.1 och 3 § i arbetsavtalslagen;
- 2) arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap.3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen;
- 3) hävning av arbetsavtal under provtiden med stöd av 1 kap.4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen;
- 4) uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap.3–4 § i arbetsavtalslagen,
- 5) i de fall som nämns i 7 kap.5, 7 och 8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död).

Twister som gäller sådana ovan nämnda fall som inte omfattas av avtalet ska behandlas vid allmänna domstolar i enlighet med arbetsavtalslagen.

Utifrån detta avtal kan det undersökas om en uppsägning som verkställts med stöd av 7 kap.3-4 § i arbetsavtalslagen faktiskt har orsakats av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga orsaker att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i § 2 i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8 kap.1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under provotiden ska procedurbestämmelserna i 9 kap.1–2 och 4-5 § i arbetsavtalslagen tillämpas.

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan sakliga och vägande grunder enligt 7 kap.1-2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap.1-2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person definieras.

I 7 kap.2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild uppräkningsgrunder som definitivt inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder betraktas sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av arbetet, brott mot föreskrifter som arbetsgivaren meddelat inom gränserna för sin arbetsledningsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Strävan har varit att ovan precisera begreppet saklig och vägande grund genom att ge några exempel på sådana fall då det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelsena eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas

enligt arbetsavtalslagen.

Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 §

Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska följa nedan nämnda uppsägningstider:

Anställningsförhållandet	har	pågått	Uppsägningstid
oavbrutet			

- | | | |
|----|----------------------------|-----------|
| 1. | högst ett år | 14 dagar |
| 2. | över 1 år, men högst 4 år | 1 månad |
| 3. | över 4 år, men högst 8 år | 2 månader |
| 4. | över 8 år, men högst 12 år | 4 månader |
| 5. | över 12 år | 6 månader |

Arbetstagaren ska följa nedan nämnda uppsägningstider:

Anställningsförhållandet	har	pågått	Uppsägningstid
oavbrutet			

- | | | |
|----|------------|----------|
| 1. | högst 5 år | 14 dagar |
| 2. | över 5 år | 1 månad |

Tillämpningsanvisning

Fastställande av hur länge en anställning varat

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas enbart den tid under vilken arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst i samma anställning. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.7.2022)

(Från och med 1.8.2022):

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas enbart den tid under vilken arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst i samma anställning. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, graviditets-, föräldra- och vårdledighet, ledighet för vård av anhörig, värnplikt eller studieledighet.

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktiga är sådan tid enbart den tid som arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst före fullgörandet av värnplikten enligt värnpliktslagen (452/50) och tiden efter detta, förutsatt att arbetstagaren med stöd av denna lag har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte in i anställningens längd.

Beräkning av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Det är praxis att reglerna för beräkning av tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas vid beräkningen av tider som har samband med anställningsförhållanden, t.ex. vid beräkningen av uppsägningstider. När man räknar ut de terminer som ingår i avtalet om uppsägningsskydd tillämpas sålunda följande regler, om inte annat har avtalats:

1. Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

Exempel 1

Ifall arbetsgivaren tillåter en arbetstagare med iakttagande av 14 dagars permitteringsvarsel den 1 mars är 16 mars den första permitteringsdagen.

2. Om en termin har fastställts angetts i veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper terminen ut den dag i den fastställda veckan eller månaden som till sin benämning eller sitt ordningsnummer motsvarar nämnda dag. Om motsvarande dag inte finns i den månad då terminen skulle ha löpt ut, räknas den sista dagen i samma månad som terminens sista dag.

Exempel 2

Om en arbetsgivare 30.7 säger upp en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader, betyder det att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker den 31 juli, är även i detta fall 30 september anställningsförhållandets sista dag, eftersom september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tiden skulle löpa ut.

Även om vid en uppsägning den fastställda dagen, eller den sista dagen av den laga tiden råkar infalla på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller på en söckenlördag, är likväl nämnda dag anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens förlopp samt visstidsavtal

I fall då en arbetstagares arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och då arbete fortfarande erbjuds efter utgången av uppsägningstiden, kan man med arbetstagaren ingå ett arbetsavtal för viss tid om utförandet av det återstående arbetet.

4 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp på den slutlön som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som i 2 kap.17 § i arbetsavtalslagen bestäms om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om man endast delvis har försummat att iaktta uppsägningstiden, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisning

I avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen beräknas i sådana fall enligt bestämmelserna om sjuklön i kollektivavtalet för respektive bransch.

I detta sammanhang har man inte befattat sig med sådana fall då arbetstagaren måste vara utan arbete medan anställningsförhållandet varar. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av ett arbetsavtal ska lämnas till arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt får meddelandet sändas per brev eller per e-post. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att meddelandet sänts.

När en arbetstagare befinner sig på lagstadgad eller avtalsenlig semester, eller på en minst två veckors ledighet för utjämning av arbetstiden, anses uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts per post eller elektroniskt likväl vara befordrad tidigast dagen efter att semestern eller ledigheten har upphört.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren ska 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.

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver vad som sägs ovan ska bestämmelserna i detta kapitel iakttas vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren.

8 § Tillställan av uppsägning

Uppsägning ska tillställas arbetstagare inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsanvisning

I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

Om uppgörelse inte har nåtts i tvist som gäller uppsägning av arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet överlämna ärendet att behandlas vid arbetsdomstol. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom 2 år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet om uppsägning av arbetsavtal kan enligt 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) lämnas till skiljemän för avgörande.

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i § 2 i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättningens storlek

I ersättning ska arbetsgivaren betala minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek bestäms ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och hur stort inkomstbortfallet beräknas bli, hur länge anställningsförhållandet varat, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till att avtalet upphävdes, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga jämförbara omständigheter.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap.3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap.2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningens andel gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Det går att göra ett mindre avdrag på ersättningen än vad som nämns ovan eller att helt och hållet 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.

Om man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det även göras ett avdrag på den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

När en arbetstagare permitteras ska varsel ges minst 14 dagar i förväg och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare. Om permitteringsvarsel kan avtalas annat i ett lokalt avtal enligt 3 § i kollektivavtalet.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande överenskomma om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Om den förhandlingstid som föregår en permittering enligt 23 § i samarbetslagen (1333/2021) kan lokalt avtalas annat genom ett lokalt avtal

enligt 3 § i kollektivavtalet.

Om permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst en vecka i förväg, om inte annat har avtalats.

Permittering hindrar inte arbetstagaren från att ta emot annat arbete under permitteringen. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap.5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering, utan dessa har fastställts i lag. Avtalet begränsar inte permitteringsens längd.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från sin kunskap för arbetstagaren presentera en förhandsutredning över permitteringsgrunderna, samt en uppskattning över permitterings omfattning, sättet på vilket den genomförs, samt dess begynnelse tidpunkt och längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan utredningen ges till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska presenteras utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att utredningen har överlämnats, men före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att höras om utredningen.

Förhandsutredning behöver inte presenteras, om arbetsgivaren med stöd av annat lagrum än lagen om arbetsavtal, annat avtal, eller annan bestämmelse som är bindande för honom, ska lämna motsvarande utredning, eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Permitteringsvarsel

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren personligen om permitteringen. Om meddelandet inte kan tillställas personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1–2 stycket ovan.

Grunderna för permitteringen, dess begynnelse tidpunkt och längd eller uppskattade längd ska nämnas i meddelandet.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, dess begynnelse tidpunkt, samt dess längd eller uppskattade längd.

Ovan i 14 § 1–2 stycket nämnda anmälningsplikt föreligger emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret för att utföra arbete beror på fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i 2 kap.12 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att utfärda separat permitteringsvarsel då löneutbetalningen upphör.

I avtalet nämns dessutom att meddelanden om permittering är onödiga i sådana fall då arbetsgivaren "inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition om arbetsavtalslagen nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder för att utfärda permitteringsvarsel även i dessa fall föreligger dock inte. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han återgår till arbetet tidigare än förutsett, redan innan permitteringen upphör, ska arbetsgivaren ändå utfärda permitteringsvarsel för honom.

Arbetsgivares ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Då permittering sker tillsvidare finns ingen angiven längsta tid. Arbetstagaren har under permitteringen rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av anställningens längd. Om arbetstagaren känner till tidpunkten då permitteringen upphör, är denna rättighet inte i kraft under permitterings 7 sista dagar.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så, att det upphör under pågående permittering, har arbetstagaren rätt att få lön under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön om arbetstagaren permitterats skett med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om man inte kommit överens om annat.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen har pågått minst 200 dagar i följd, har han rätt att som ersättning få lön för uppsägningstiden i enlighet med vad som har avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönedag efter det att arbetsavtalet har upphört, om inte annat har överenskommits.

Samma principer gäller arbetsgivares skyldighet att betala lön när en arbetstagare, som har sagts upp på grund av avsaknad av arbete, av denna orsak permitteras under uppsägningstiden.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om nytt arbete yppar sig hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen tillkännages innan permitteringen börjar.

Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Senareläggning av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Då är det inte möjligt att annullera permitteringen helt, utan den kan förläggas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som yppade sig under det pågående permitteringsvarslet.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4, men 10. 4.2001 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med 7 dagar, dvs. till 24.4.2001.

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. Avbruten permittering ska basera sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om permitteringen har avsetts fortsätta utan nytt varsel så fort arbetet har slutförts. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Ovan nämnda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och är inte ett ställningstagande till bestämmelserna i lagarna om arbetslöshetsskydd.

Permittering och förkortad arbetstid

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarseltid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I många kollektivavtal finns det bestämmelser om ändring av tidschemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Om ett kollektivavtal innehåller bestämmelse om anmälningsförfarande vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsbestämmelse

bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har utfärdats tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren tidpunkten då arbetet återupptas, minst 7 dagar i förväg, om inte annat har överenskommits. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal, som han har ingått med annan arbetsgivare för den tid som permitteringen varar, med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid oberoende av anställningens längd. Meddelande enligt bestämmelsen ovan behöver inte ges då arbetstagaren är permitterad för viss tid.

Annat arbete under permittering

Permittering utgör enligt avtalet inte hinder för arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringen. Om arbetstagaren efter det att permitteringsvarsel har utfärdats, men innan han eller hon har fått meddelande om annullering eller senareläggning av permitteringen, har tagit emot annat arbete under tiden för permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i 13 kap.5 § i arbetsavtalslagen. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagare under den tid som hans arbete av godtagbar orsak, såsom permittering, har avbrutits, rätt att använda bostad som han har fått som löneförmån. Arbetsgivaren har likväl rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användning av bostaden tidigast från början av den andra kalendermånaden efter att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Om uppbärande av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten träder i kraft.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraft

Turordningen vid reduktion av arbetskraft kan avtalas vid de enskilda företagen i samband med samarbetsförhandlingarna.

Då turordningen vid uppsägning avtalas bör uppmärksamhet fästas bland annat vid de omständigheter som nämns i detta moment. Vid uppsägning och permittering av någon annan än en sådan orsak som beror på arbetstagaren

iakttas om möjligt regeln att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet och sådana arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist och att hänsyn dessutom tas till hur länge anställningen varat och hur stor försörjningsplikt arbetstagaren har.

Det avtal för enskilt företag som här avses utgör inte en del av detta kollektivavtal. I tvister gällande tolkning och efterlevnad av avtalet för ett enskilt företag tillämpas en tid på 2 år från anställningens upphörande för väckande av talan.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om uppsägningsskydd för de specialgrupper som avses i det allmänna avtalet mellan parterna och i 7 kap.9 § i arbetsavtalslagen har företräde framför bestämmelserna i detta avtals 17 §.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och Arbetskraftsmyndighet

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst 10 arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom då arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

19 § Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda tidigare anställd, vid arbets- och näringsbyrån fortfarande arbetssökande arbetstagare arbete, om denne har sagts upp av produktionsrelaterade och ekonomiska orsaker, eller i samband med saneringsförfarande, förutsatt att arbetsgivaren inom fyra månader efter att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare i samma eller liknande uppgifter som den uppsagde har utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att hos den lokala Arbetskraftsbyrån höra sig för om uppsagda arbetstagare som har anmält sig som arbetssökande genom dess förmedling. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrå på den ort, där arbete står till buds.

Efter att arbetsgivaren har vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån, utgående från denna förfrågan, en Arbetskraftsrekvirering och utreder om arbetstagare som avses i detta avtals 19 § finns som arbetssökande.

Samtidigt är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande vilka efter en permittering som varat över 200 dagar själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap.7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren underrättas om dessa arbetssökande, och de tidigare arbetstagarna anvisas arbete på sedvanligt sätt.

20 §

Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarandet leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när man fastställer beloppet för den ersättning som ska utdömas för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 §

Ikraftträdande

Detta avtal gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Bilaga 3. / Avtal gällande ersättning för resekostnader

1 § Tillämpningsområde och ersättningarnas sekundära karaktär

Detta avtal tillämpas, om inte annorlunda avtalas på ett enskilt företag, vid ersättande av resekostnader för i hemlandet och utomlands företagna resor för arbetstagare.

Till en arbetstagare som av den uppdragsgivare som anförtrott honom eller henne ett uppdrag har rätt att få ersättning för resekostnader som föranletts av att han eller hon utfört uppdraget, betalas inte resekostnadsersättningar av medel som tillhör den arbetsgivare som gett reseförordnandet.

2 § Resekostnader

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

I överensstämmelse med dessa avtalsbestämmelser betalas i resekostnadsersättning för en resa färdkostnadsersättning, dagtraktamente, måltidsersättning, matpenning, logi- eller hotell ersättning, nattresepenning och vid bil- och tågtrafik resepenning samt för kurstid kursdagpenning. Dessutom betalas vissa separata ersättningar.

3 § Begreppet resa

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

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

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

4 § Resedygn samt resans början och slut

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

En resa anses dock ännu inte avslutad när personen i fråga återvänder till arbetsplatsen endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, för att få nya arbetsorder eller för att uträtta något annat liknande, kortvarigt göromål i arbetet, förutsatt att han eller hon därefter omedelbart fortsätter resan.

5 § Resesätt

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

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

6 § Ersättning för användning av eget fordon

För en resa som gjorts med ett fordon som arbetstagaren äger eller innehar betalas ersättning för resekostnader enligt skatteförvaltningens beslut för gällande kalenderår (www.vero.fi), om inget annat bestäms nedan.

Bil

För varje beräkningsperiod på ett kalenderår som börjar den 1 januari betalas för de första 5 000 kilometrarna ersättning enligt skatteförvaltningens beslut och för de följande kilometrarna en 11 procent lägre ersättning.

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

7 § Övriga färdkostnadsersättningar

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

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

I fråga om en resa som företagits med taxi, ett chartrat fordon, hyrbil eller på något annat sätt ersätts kostnaden om det har varit motiverat att använda fordonet i fråga med beaktande av förutsättningarna i 5 §.

8 § Särskilda ersättningar för utlandsresor

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

- 1) flygplatsskatt,
- 2) pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccineringsavgifter,
- 3) taxi till eller från flygplatsen, om det är uppenbart nödvändigt, ekonomiskt eller med beaktande av omständigheterna ändamålsenligt,
- 4) premie för resgods försäkring till ett försäkringsbelopp av högst 1 500 euro,
- 5) nödvändiga telefon- och telefaxutgifter som anknyter till researrangemang och arbetsärenden, på sakliga grunder,
- 6) hyra för förvaringsbox vid hotellinkvartering, samt
- 7) andra obligatoriska avgifter, jämförbara med de föregående.

9 § Resans längd som förutsättning för dagtraktamente

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

10 § Timgränserna för partiellt dagtraktamente och fullt dagtraktamente

Partiellt dagtraktamente betalas när en resa har varat

- 1) över 8 timmar; eller
- 2) över 6 timmar, om över 3 timmar av resan har skett under tiden 16.00–7.00.

Fullt dagtraktamente betalas när en resa har varat över 12 timmar.

När en resa har varat längre än ett resedygn och den tid som åtgått för resan överskrider det sista resedygnet med över 2 timmar, har arbetstagaren rätt till ett nytt partiellt dagtraktamente, och om överskridningen är mer än 12 timmar till nytt fullt dagtraktamente.

11 § Dagtraktamentenas storlek

Storleken på partiellt dagtraktamente och fullt dagtraktamente bestäms i enlighet med skatteförvaltningens beslut för respektive kalenderår.

12 § Dagtraktamente under utlandsresor

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

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

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

En arbetstagare vars arbetsplats finns utomlands har med avvikelse från mom.2 och 3 rätt att för en resa som varar mellan åtta och femton timmar, eller om den tid som använts för resan överstiger det sista fulla resedygnet med mera än två och med högst femton timmar, till denna del erhålla ett dagtraktamente för utlandet som utgör 50 procent av det i bilagan till dessa avtalsbestämmelser avtalade dagtraktamentet som betalas i det land eller territorium inom vilket resan har företagits eller där den avslutas. Om en resa varar över femton timmar eller om den tid som använts för resan överstiger det sista resedygnet med mer än femton timmar ska fullt dagtraktamente för utlandet betalas.

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

Dagtraktamentets storlek per resedygn för varje land eller område bestäms enligt skatteförvaltningens beslut för respektive kalenderår.

13 § Avgiftsfria måltiders inverkan på dagtraktamentena

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

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

14 § Måltidsersättning

Om dagtraktamente inte betalas för en resa som företagits i hemlandet, men arbetstagaren under resan har intagit en måltid på egen bekostnad utanför sitt sedvanliga måltidsställe minst 10 kilometer från sin arbetsplats eller sin bostad och resan har varat över 6 timmar, betalas i måltidsersättning en fjärdedel av det fulla dagtraktamentet.

15 § Logi- och hotellersättning

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

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

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

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

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

16 § Nattresepenning

Nattresepenning betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn av vilket för resa har använts över tolv timmar, av vilka minst fyra timmar infallit mellan klockan 21.00 och 7.00 och under vilken tid personen i fråga hade haft rätt att uppsöka logi på arbetsgivarens bekostnad men inte har gjort det.

Storleken på nattresepenningen bestäms i enlighet med skatteförvaltningens beslut för respektive kalenderår.

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

17 § Ersättning till kursdeltagare

Till kursdeltagare, med vilka avses arbetstagare som deltar i en av arbetsgivaren ordnad eller annars anvisad kurs som försiggår utanför arbetsplatsen, betalas resekostnadsersättningar för resorna till och från kursen enligt 5–7 § och 9–12 §.

För en kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas dagtraktamente eller måltidsersättning samt logi- eller hotell ersättning eller nattresepenning enligt 5, 8–12, 14–15 och 18 §.

För en sammanhängande kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas från och med att kursen inleds, under samma förutsättningar som i 9 och 10 § för erhållande av dagtraktamente och i 15 § för måltidsersättning, kursdagpenning enligt följande:

- a) för dagarna 1-21 är kursdagpenningen lika stor som fullt eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning, och
- b) för dagarna 22–28 är kursdagpenningen 70 % av fullt eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning, och
- c) för därpå följande dagar, dock högst för en kurstid som varar ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 55 procent av fullt eller partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

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

procent.

För de dagar då kursdeltagaren är berättigad till kursdagpenning betalas inte logiersättning eller nattresepenning.

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

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

18 § Lön för restid

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

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

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

19 § Förskott

En arbetstagare har rätt att vid behov få förskott för en resa. I fråga om resor som varar under 24 timmar får dagtraktamentet dras av från förskottet.

20 § Reseräkning och verifikat

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

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

Arbetsgivaren kan på ansökan bevilja tillstånd till att ersättning betalas, trots att den inte har sökts inom utsatt tid.

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

21 § Ikraftträdande

Detta avtal gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.



Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Södra kajen 10, vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
Sörnäs strandväg 23
PB 101, 00531 HELSINGFORS
Telefon: 010 77031
www.jhl.fi