

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
lokmannauppgifter inom
järnvägstrafiken
1.3.2022–29.2.2024

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET.....5

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....8

1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde	8
2 § Anställningens början	8
3 § Allmänna skyldigheter	8
4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande.....	9
4 a § Lokala avtal	9
4 b § Lokala avtal i exceptionella situationer	10

II ARBETSTID.....10

5 § Arbetstidsbestämmelser	10
1. Tillämpningsområde	10
2. Ordinarie arbetstid.....	10
3. Arrangemang för ordinarie arbetstid	10
4. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden	10
5. Tid som räknas in i arbetstiden.....	11
6. Arbetsskiftsarrangemang.....	13
7. Arbetsskiftets längd	15
8. Daglig vilotid	15
9. Dygnsvila.....	16
10. Veckovila.....	16
11. Veckans andra lediga dag	16
12. Övertids- och mertidsarbete	17
13. Övertidsersättning	17
14. Övertidsersättning under arbetsperiod i vilken nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag	17
15. Mertidsersättning under arbetsperiod som innehåller söckenhelg	17
16. Övertidsersättning och mertidsersättning under en avbruten arbetsperiod	17
17. Kvällstillägg	18
18. Nattlägg	18
19. Lördagsersättning.....	19
20. Söndagsersättning	19
21. Helgaftonstillägg.....	19
22. Avvikelsestillägg, avvikelsestillägg för ledighet.....	19
23. Beräkning av enkel timlön som ligger till grund för ersättningar och tillägg	20
24. Utjämning av arbetstiden till jämna timmar	20
25. Överskridning av arbetstid	20
26. Beredskap i bostaden.....	20
27. Nödarbete	20
28. Nattarbete	21
29. Upprätthållande av förteckning	21

SÄRSKILDA ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ENMANSKÖRNING21

Bangårdsarbete	21
Linjetrafik	21
Körtid	21
Körtidens längd	22
Återhämtningstid.....	22
Vilotid	22
Övriga arrangemang.....	23
Blandskift.....	23
Sm-trafik	23
Körtid23	23
Körtidens längd	23

Återhämtningstid.....	23
Betydande störningar i Sm-trafiken.....	24
Övrigt.....	25
III LÖNER	26
6 § Lönegrunder.....	26
7 § Löneförhöjningar	26
8 § Lönebetalning.....	27
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	27
9 § Ersättning av rese- och flyttkostnader.....	27
10 § Övriga ersättningar.....	27
11 § Familjeledigheter	28
V SEMESTER.....	31
12 § Semester och semesterpenning	31
1. Tillämpningsområde	31
2. Grundbegrepp	31
3. Semesterns längd	31
4. Fastställande av semester.....	32
5. Dagar likställda med arbetade dagar	32
6. Tjänstgöringstid som berättigar till semester.....	33
7. Hur semester ges och delas upp	33
8. Fastställande av tidpunkten för semestern	34
9. Senareläggning av semester och vintersemesterns förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet	34
10. Sparande av semester	34
11. Vintersemesterförlängning.....	35
12. Arbetstagarens semesterlön och semestertillägg	36
13. Semesterpenning och hur den bestäms	37
14. Semesterersättning då anställningsförhållandet fortsätter	38
15. Semesterersättning eller semester då anställningsförhållandet upphör	39
16. Bestämmandet av semesterersättning	39
17. Bestämmelser om överföring av semesterrätt	39
VI HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	40
13 § Hälso- och sjukvård samt lön för sjuktid.....	40
13 a § Hälso- och sjukvård samt lön för sjuktid	42
13 b § Ersättande arbete	43
VII SPECIELLA BESTÄMMELSER.....	43
14 § Arbetsstudier	43
15 § Yrkesutbildning och annan utbildning	44
16 § Utbildning	44
VIII SAMARBETS- OCH FÖRTROENDEMANNASYSTEMET SAMT	44
ARBETARSKYDDET	44
17 § Samarbete.....	44
18 § Förtroendemän.....	44
19 § Ombudsmännen.....	48
20 § Arbetarskydd och arbetssäkerhet samt arbets- och skyddsklädsel.....	48
21 § Arbetarskyddsfullmäktig	48
IX ARBETSFRED OCH TRYGGANDE AV DENNA.....	50
22 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	50
23 § Förhindrande av arbetsinställelse	51
X AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING AV AVTALET	51

24 § Giltighetstid och uppsägning.....	51
LÖNETABELL FÖR LOKMÄN.....	52
TILLÄGGSARVODEN FÖR LOKFÖRARE	53
LÖNEANMÄRKNINGAR	54
TILLÄGGSARVODEN	54
Jourpenning.....	54
Lokpenning.....	55
Sm-närtrafikstillägg	56
Tillägg för specialuppgift	56
Förmansarvode för lokförare	56
Tillägg för in hopp	56
Arvode för materielinspektion	57
Ersättning för bilkörning	57
Ersättning för inkomstbortfall till följd av ogrundad avstängning från arbete	57
Skiftersättning vid påkörningsfall	57
Tillägg för bundenhet i arbetet	57
TILLÄGGSBLAD 1	58
AVTAL OM SAMARBETE I VR GROUP	58
TILLÄGGSBLAD 2	65
BESTÄMMELSER GÄLLANDE UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING	65
TILLÄGGSBLAD 3	75
ARBETSTAGARNAS GRUPPLIVFÖRSÄKRING	75
TILLÄGGSBLAD 4	76
ERSÄTTNING AV RESEKOSTNADER ÅR 2022.....	76
TILLÄGGSBLAD 5	83
AVTALSBESTÄMMELSER GÄLLANDE ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER.....	83
TILLÄGGSBLAD 6	84
ANVISNINGAR FÖR ERSÄTTNING AV HÄLSOVÅRDSKOSTNADER	84
TILLÄGGSBLAD 7	88
HÄLSO- OCH SJUKVÅRD SAMT LÖN FÖR SJUKTID (ARBETSTAGARE SOM ANSTÄLLTS 1.2.1998 ELLER DÄREFTER)	88
TILLÄGGSBLAD 8	92
ALLMÄNT AVTAL MELLAN ARBETSGIVARFÖRENINGEN FÖR TRANSPORT- OCH SPECIALBRANSCHER OCH VETURIMIESTEN LIITTO RY	92
TILLÄGGSBLAD 9	103
AVTAL OM SKYDDSKLÄDSEL	103
TILLÄGGSBLAD 10	105
PROTOKOLL ÖVER FÖRHANDLINGAR GÄLLANDE SAMMANSTÄLLNING OCH UPPDATERING AV BESTÄMMELSER SOM HÖR TILL KOLLEKTIVAVTALET TILL EN ENDA HELHET (ÄNDRAT 10.2.2004)	105

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

KOLLEKTIVAVTAL FÖR LOKMANNAUPPGIFTER INOM JÄRNVÄGSTRAFIKEN

Tid 04.3.2022

Plats Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf

Närvarande Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf och Rautatiealan Unioni RAU ry

De undertecknade parterna i Kollektivavtalet för lokmannauppgifter inom järnvägstrafiken har idag 4.3.2022 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. Löneförhöjning 2022

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

2.2. Löneförhöjning 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 ska genomföras 1.6.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter och om löneförhöjningens struktur. I samband med detta kan man utreda förutsättningarna för att fortsätta avtalsperioden efter 29.2.2024.

Ifall man inte före 31.12.2022 kommer överens om storleken på lönejusteringen som ska genomföras 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 före 31.12.2022.

2.3. Tabelllöner

Tabelllönerna höjs 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter enligt 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.

Tillägg som höjs är: Tillägg som höjs är båda åren: jourpenning, jourpenning för stalljour, lokpenning, tillägg för in hopp, avvikelsetillägg för ledighet, avvikelsetillägg, arvode för materielinspektion, nattillägg, närtrafikstillägg, tillägg för specialuppgift, arvode för utbildningsföreläsare, ersättning för utbildningsdag, förtroendemannaarvoden, tillägg för bundenhet i arbetet och arvode för arbetarskyddsfullmäktig. Tillägg som inte höjs är förmansarvode och kompletteringsdelar till timlön.

3. Strukturella ändringar

Tekniska förflyttningar

Att nytt 5 mom. läggs till i 5 § 6 punkten enligt följande:

5 § Arbetstidsbestämmelser

6. Arbetsskiftsarrangemang

Avtal om avvikelser vid upprättandet av arbetsskiftsförteckningen kan ingås lokalt med huvudförtroendemannen. Av avtalet ska framgå den arbetsplats där det avvikande avtalet tillämpas; antalet in hoppare eller hur antalet beräknas samt den tid under vilken avtalet gäller. Vad gäller upprättande av arbetsskiftsförteckningen finns det också möjlighet att ansöka om dispens i enlighet med arbetstidslagen.

Skrivelser som slopas

Ur kollektivavtalet slopas de skrivelser som upphört att gälla: 5 § 4 första stycket, 5 § 4 tredje stycket, 5 § 4 sjunde stycket och 5 § 25 andra stycket.

4. Anteckningar om arbetsgrupper

4.1. Företagsspecifik arbetsgrupp för arbetstider

Det tillsätts en företagsspecifik arbetsgrupp som ska gå igenom behov av ändringar vad gäller frågor som berör arbetstider och lediga dagar i kollektivavtalet. Förslaget på ändringar som berör arbetstider och lediga dagar kan under avtalsperioden pilottestas genom lokala avtal. Den lokala arbetsgruppen följer under pilotförsöket hur ändringarna som berör arbetstider och lediga dagar fungerar och lägger på basis av uppföljningen fram förslag på nödvändiga ändringar i kollektivavtalet för förbunden.

4.2. Fortsättning på kollektivavtalets förtydligandearbetsgrupp

Arbetsgrupp 2) som avtalats i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet av den 30 mars 2012 fortsätter sitt arbete till och med slutet av avtalsperioden eller så länge som det anses nödvändigt.

Parterna till kollektivavtalet tillsätter en arbetsgrupp som har som i uppgift att under avtalsperioden utarbeta ändringar som förtydligar texterna i kollektivavtalet så att det är mer allmänt tillämpligt inom järnvägsbranschen, att så få andra bestämmelser som möjligt än sådana som avviker från lagstiftningen eller kompletterar den antecknas i kollektivavtalet, att bestämmelserna struktureras utifrån etablerade arbetsrättsliga ämnen, att typografin i bestämmelserna blir tydligare och att man i den mån det är möjligt beaktar innehållet i andra kollektivavtal inom branschen.

Arbetsgruppen har också som uppgift att under avtalsperioden utreda innehållet och tidsenligheten i de protokoll, promemorior, brev och övriga dokument som nämns i protokollet i tilläggsblad 10 i kollektivavtalet samt komma med förslag om nödvändiga förändringar i bestämmelsernas giltighet, tillämpning och innehåll.

Ett enhälligt förslag från arbetsgruppen godkänns som ny kollektivavtalstext. Det är inte arbetsgruppens sak att ändra det sakliga innehållet i kollektivavtalen. Arbetsgruppen kan dock enhälligt föreslå att parterna till kollektivavtalet godkänner ändringar av kollektivavtalet.

4.3. Arbetsgrupp för familjeledighetsreform

Arbetsgruppen justerar före 1.8.2022 kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet så att beteckningarna överensstämmer med familjeledighetsreformen. Det görs på ett kostnadsneutralt sätt så att kostnaderna inte ökar och att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när lagen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om hon hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

4.4. Arbetsgrupp för lokala avtal

Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att främja lokala avtal.

5. Underskrifter

Helsingfors, 4 mars 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

RAUTATIEALAN UNIONI RAU RY

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde

1. Detta avtal tillämpas på alla som utför lokmannauppgifter i järnvägstrafik.
2. Särskilda avtalsbestämmelser gällande löner och arbetsvillkor finns i avtalets tilläggsblad.

2 § Anställningens början

1. Anställning av en arbetstagare är en fråga som avgörs av enhetens chef eller av en person som utses av chefen. En anställning ska genast meddelas vederbörande förtroendeman, som har rätt att få en kopia av det skriftliga arbetsavtalet.
2. Ett skriftligt arbetsavtal ska alltid upprättas med arbetstagaren. I arbetsavtalet anges arbetstagarens uppgifter, arbetsplats, arbetsort, tidpunkt när arbetet inleds, arbetstagarens lön och tillämpligt kollektivavtal. I arbetsavtalet ska även anges om arbetsavtalet är avsett att gälla för en bestämd tid eller annars bör anses vara tidsbestämt eller om arbetsavtalet ska gälla tills vidare.

Ett arbetsavtal där man avtalat om en provotid på högst sex månader kan i enlighet med 1 kap.4 § i arbetsavtalslagen under provotiden hävas av vardera parten utan uppsägningstid. 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.

3. Vid anställning och upphörande av anställningsförhållande tillämpas opartiskhet och jämlikhet.
4. En arbetstages anställningsförhållande anses börja den dag då arbetsgivaren i samband med anställning av arbetstagaren avtalar att arbetet ska börja och då arbetstagaren i enlighet med avtalet börjar sitt arbete.
5. I den introduktionsutbildning som ges arbetstagaren inkluderas även handledning i samarbetssystemen, vilken ges av förtroendemannen och arbetarskyddsombudet.

3 § Allmänna skyldigheter

1. Det är ovillkorligen förbjudet att vistas på arbetsplatsen under påverkan av alkohol eller andra rusmedel.
2. Frånvaro från arbetet ska överenskommas på förhand med arbetsledningen. Om arbetstagaren har varit frånvarande minst en vecka 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.

Om arbetstagarens ändå kan bevisa att han eller hon på grund av oöverstigliga hinder inte har haft möjlighet att inom ovannämnda tid förete giltig utredning över orsaken till frånvaron, men företer denna utredning omedelbart när hindret upphört avbryts inte anställningsförhållandet.

3. Särskilda anvisningar finns för minskning av drogrelaterade skador och hänvisning till vård. (Y TUY2/140/03, 6.2.2003)

4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande

1. I fråga om permittering och uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal tillämpas de särskilda bestämmelserna gällande uppsägningsskydd och grunder för permittering. (Tillägsblad 2)
2. Då en arbetstagare frivilligt övergår i ett annat, till koncernen hörande bolags tjänst tillämpas uppsägningstid endast om arbetsgivarens representant kräver det av grundade skäl.
3. Anställningsförhållandet kan hävas utan uppsägningstid av de skäl som nämns i 8 kap. i arbetsavtalslagen.
4. Tvister gällande missbruk av rätten till sjukledighet och upphörande av anställningsförhållande i anslutning till sjukdom avgörs på det sätt som i detta kollektivavtal avtalats om avgörande av tvister. Vid behov deltar en sakkunnigläkare i behandlingen av ärendet.
5. Uppsägning eller hävande av anställningsförhållande som görs av arbetsgivaren ska utföras av den i 2 § 1 punkten nämnda personen/på ett verifierbart sätt. Arbetstagaren ska samtidigt informeras om skälet till anställningsförhållandets upphörande. Uppsägning eller hävning ska meddelas skriftligen.
6. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för de anställda. (Tillägsblad 3)
7. Enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen ska träningen eller utbildningen för en uppsagd arbetstagare till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större.

4 a § Lokala avtal

I de ärenden som sköts av befullmäktigade som konstateras i kollektivavtalsbestämmelserna nedan kan man ingå lokala avtal enligt kollektivavtalets förhandlingsordning mellan företaget och undertecknad arbetstagarförening eller mellan arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen, förtroendemannen eller mellan personer som befullmäktigats av dessa. Avtal som träffats med ovannämnda förtroendemän binder de arbetstagare som förtroendemännen ska anses representera.

Avtal kan ingås för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om en annan uppsägningstid.

Avtalet ska upprättas skriftligen och ett sådant lokalt avtal som avses här är en del av gällande kollektivavtal.

4 b § Lokala avtal i exceptionella situationer

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.

De lokala parterna på företagsnivå har samma möjlighet att göra de förändringar i avtalsuppgörelsens innehåll som situationen kräver. Då exceptionella ekonomiska svårigheter föreligger kan man också lokalt avtala om undantag från kollektivavtalet.

II ARBETSTID

5 § Arbetstidsbestämmelser

1. Tillämpningsområde

I lokmannauppgifter i järnvägstrafiken tillämpas i fråga om arbetstagarnas vilotider, ersättningar och tillägg samt andra arrangemang vad som har avtalats i detta avtal.

Härutöver tillämpas bestämmelserna i arbetstidslagen till tillämpliga delar för de arbetstidsrelaterade frågor om vilka inte har avtalats särskilt i detta avtal. I fråga om flexibel arbetstid finns särskilda, detaljerade anvisningar.

2. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är 114 timmar 45 minuter per arbetsperiod på tre veckor. Med arbetsperiod avses en tidsperiod som börjar på måndag klockan 00.00 och slutar på den tredje därpå följande söndagen klockan 24.00.

3. Arrangemang för ordinarie arbetstid

Om arbetstiden inte utan svårigheter eller betydande kostnader kan ordnas på det sätt som avses ovan i 2 punkten 1 mom., kan den ordinarie arbetstiden ordnas utgående från ett högre timantal och längre tidsperioder, det vill säga med utjämningsperioder.

Den ordinarie arbetstiden kan enligt särskild överenskommelse med arbetstagaren ordnas så att den under två treveckorsperioder är 229 timmar 30 minuter.

4. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden under arbetsperioden i fråga: Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen och allhelgonadagen; nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, juldag och annandag jul som infaller på en lördag eller söndag.

Långfredagen, annandag påsk och midsommaraftonen samt nyårsdag, första maj, självständighetsdag, julafton, juldag, annandag jul och trettondag som infaller på en annan dag än lördag eller söndag förkortar den i punkterna 2 och 3 avsedda arbetstiden under den aktuella arbetsperioden med 8 timmar.

Arbetstiden under de arbetsperioder som avses i föregående moment ska om möjligt förkortas på ovannämnda sätt. Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för de aktuella arbetsperioderna mertids- eller övertidsersättning på det sätt som avtalats i punkterna 12–16.

Strävan är att arbetstiden under en arbetsperiod där Kristi himmelfärdsdag infaller förkortas med ett timantal som motsvarar avbrottsdagen.

Arbetstidsarrangemangen genomförs så att påskafton, lördagen efter annandag påsk, midsommar- och julafton samt lördagen i de veckor där nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen eller annandag jul infaller på en annan veckodag än lördag eller söndag utgör ledig dag i de fall där det med beaktande av uppgifternas art är möjligt. Om det på grund av uppgifternas art inte är möjligt att bevilja ledigt under ovan nämnda dagar, bör arbetstiden under arbetsperioden i fråga om möjligt förkortas genom beviljande av ledighet på någon annan dag under samma arbetsperiod. Ovan nämnda lediga dagar och anknytande arbetstidsarrangemang bör planeras och meddelas i tillräckligt god tid, och förhandsmeddelande bör ges minst sju dagar före en ändring av arrangemangen. Ovan nämnda förhandsmeddelande lämnas även till förtroendemannen.

5. Tid som räknas in i arbetstiden

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Också den tid som går åt till färd eller transport från en av arbetsgivaren bestämd startplats av permanent art till den egentliga arbetsplatsen och till att återvända därifrån tillbaka till startplatsen inräknas i arbetstiden.

De dagliga vilotiderna räknas inte som arbetstid, om arbetstagaren obehindrat får lämna arbetsplatsen under dem.

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

Utöver den tid som avses ovan i 1 momentet i denna punkt räknas följande som arbetstid:

1. den tid som åtgår under förhör som anordnats av arbetsgivaren, även då det sker på arbetstagarens ledighet;
2. den tid som åtgår vid avgivande av vittnesmål som arbetsgivarens eller allmän åklagares vittne i domstol, om arbetstagaren skulle ha arbetat vid tidpunkten i fråga.

Då det är frågan om ett brottmål som följer av trafikskötseluppgifterna eller ett brottmål som riktas mot arbetsgivaren och personen av åklagaren instämmts antingen som vittne eller som närvaropliktig målsägande för uppklarande av målet, betraktas den tid som personen uppträder som vittne eller målsägande i rätten som arbetstid. För resor i anslutning till avgivande av vittnesmål vid domstol får högst 5 h 28 min per resdygn antecknas som tidskompensation för restid. Denna bestämmelse tillämpas under samma förutsättningar på ett av polismyndigheten utfört polisförhör (ej telefonförhör) i samband med förundersökning före rättegång. Om rättegången eller polismyndighetens polisförhör i samband med förundersökning infaller på den aktuella personens lediga dag, sköts arrangemanget genom att den använda tiden antecknas som arbetstid. Närvaroplikten fastställs i och framgår av den kallelse som tillställs personen;

3. Regelbundna inspektioner på högst två timmar som krävs av arbetsgivaren och tillhörande undersökningar. För resor till annan ort får högst 5 h 28 min per resedygn antecknas som tidskompensation för restid.

En arbetstagare ska utöver i de fall som avses i underpunkterna 1–3 i 3 momentet i denna punkt beviljas ledighet i följande fall:

- a) deltagande i värnpliktsuppbåd
- b) läkarbesök
- c) deltagande i inträdesprov till lärokurser som ordnats av arbetsgivaren
- d) hörande som vittne vid polisförhör eller inför domstol i ett mål där staten är part
- e) hörande som målsägande vid polisförhör eller inför domstol i ett mål där arbetstagaren genom skötseln av sina tjänsteåligganden kommit i målsägandes ställning
- f) avgivande av vittnesmål i polisförhör eller domstol som svarande eller som annat vittne eller målsägande än vad som avses ovan i denna paragraf.

Annan än i punkt f avsedd ledighet får arbetas in endast av vägande skäl eller med arbetstagarens samtycke.

Tid som åtgår för en arbets- eller kommenderingsresa under vilken tjänstemannen inte utför arbetsuppgifter såsom bevakning eller uppsikt över utrustning räknas inte som arbetstid. För denna typ av resor ges dock en kompensation för restid om högst 5 h 28 min per resedygn. För tid som antecknats på detta sätt betalas inte kvällstillägg, lördagsersättning, helgaftonstillägg eller söndagsersättning och inte heller tidskompensation för nattarbete. Bestämmelserna ovan gäller inte för resa som gjorts som ett "paket", som i sin helhet utgör arbetstid. Bestämmelserna i denna punkt tillämpas även på avbrott i s.k. kommenderingsresa (t.ex. hembesök). De tillämpas även på utlandsresa, om det är frågan om inhemsk anslutningstrafik som direkt anknyter till utlandsresan.

Under de arbetsperioder där den ordinarie arbetstiden är 106 h 45 min. tillämpas en maxtid per resedygn på 5 h 28 min (i stället för 5 h 05 min.).

Den kompensation för restid som ges för arbets- och kommenderingsresa beaktas vid beräkning av övertidsersättning, men räknas inte in i den maximala övertiden för perioden eller året.

Med resa som genomförts som ett "paket" avses oberoende av fordon en enkel- eller tur- och returresa som företagits för en bestämd tåg- eller lokservice till en plats utanför arbetsplatsen och utan deltagande i arbete.

En resa till en kommenderingsplats för utförande av en arbetsuppgift kan inte företas som ett "paket".

Den tid som enligt resebestämmelserna berättigar till dagtraktamente och kompensationen för restid är skilda begrepp.

En arbetstagare ska om möjligt ges tillfälle att delta i kommunala förtroendeuppdrag.

6. Arbetsskiftsarrangemang

Av skiftschemat för en enskild arbetstagares arbetsschema framgår när arbetet börjar och slutar samt vilotiderna. Skiftschemana grundar sig på det skiftsystem som tillämpas på arbetsplatsen.

Om det på grund av arbetsskiftsarrangemang eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift är nödvändigt, kan skiftsystemet upprättas så att arbetstiden på vissa enstaka punkter i skiftsystemet är högst 118 timmar under arbetsperioden.

Arbetstagare, t.ex. inhoppare, för vilka det inte är möjligt att göra ett skiftschema, bör meddelas om sina arbetsskift, inklusive beredskapstider, senast kl.17.00 den dag som föregår arbetsskiftet. Om arbetsskiftet på lördag, söndag och måndag ska meddelas senast föregående fredag kl. 17.00. En förhandsplan över arbetsperiodens lediga dagar bör upprättas och denna plan ska ha samma status som skiftschemat. Den veckovila som arbetstagaren har rätt till bör ges så regelbundet som möjligt.

Som inhoppare betraktas en person som inte är placerad i ett skiftschema för en tid av minst tre veckor.

Avtal om avvikelser vid upprättandet av arbetsskiftsförteckningen kan ingås lokalt med huvudförtroendemannen. Av avtalet ska framgå den arbetsplats där det avvikande avtalet tillämpas; antalet inhoppare eller hur antalet beräknas samt den tid under vilken avtalet gäller. Vad gäller upprättande av arbetsskiftsförteckningen finns det också möjlighet att ansöka om dispens i enlighet med arbetstidslagen.

Arbetstagarnas förtroendeman bör innan en planerad ändring av skiftsystemet träder i kraft beredas tillfälle att studera förslaget under högst tio dagar och omedelbart därefter lämna sitt utlåtande om det.

Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Efter denna anmälning får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Vid uppgörandet av skiftscheman ska arbetsskiftet ordnas så att kontinuiteten i arbetet inte blir lidande vid skiftväxling och, med beaktande av bestämmelserna om vilotider, fördelas så jämnt som möjligt över alla arbetsdagar under arbetsperioden. Arbetstiden mellan två veckovilor bör i skiftschemat inte överstiga 45 verkliga arbetstimmar eller 5 dygn.

Ett arbetsskift får inte omotiverat delas upp i flera delar. Om det inte går att undvika uppdelning av ett arbetsskift, får det uppdelas i högst två delar, varav ingendera får vara kortare än två timmar. Det är inte tillåtet att dela upp arbetsskift på hemorten om inget annat avtalas lokalt. Undantag, t.ex. uppdelning i tre delar, ska avtalas lokalt.

Placering av vilotid på mindre än två timmar i skiftschemat bör undvikas, med undantag av vad som bestämts om daglig vilotid. Ledigheter bör om möjligt vara så långa att den som arbetar i skift har möjlighet att utnyttja ledigheten även i det fall att hans eller hennes bostad inte ligger i arbetsplatsens omedelbara närhet.

Vilotiden under ett arbetsskift eller ett researbetsskift på främmande ort ska planeras så att vilotiden inte är längre än den sammanlagda arbetstiden för delarna i arbetsskiftet eller researbetsskiftena inklusive tidskompensation för nattarbete. Denna bestämmelse gäller planeringen av arbetsskiften och tillämpas inte på arbetsskiften som ändras i en operativ situation.

Nattskift (minst tre timmars arbetstid kl.22.00–06.00) får inte uppdelas i flera delar om det inte finns tillgång till vilorum, såvida det inte är nödvändigt av ytterst tvingande skäl, som särskilt meddelats förtroendemannen och arbetstagaren. Arbetsskift utan arbete kl. 00.00–05.00 och vars totala längd är högst 12 timmar, kan uppdelas utan möjlighet att använda vilorum, om vilotiden är högst 4 timmar och om rastlokaler är tillgängliga. Arbetsskift på över 12 timmar, vilka omfattar vila, förutsätter alltid en möjlighet att använda ett vilorum. Arrangemangen för nattskift bör skötas så att samma person inte har fler än 2 nattskift efter varandra och inte mer än 42 timmar nattarbete (exkl. tidskompensation för nattarbete) under en arbetsperiod. I ett fullt arbetsskift som planerats som oavbrutet kan emellertid göras 45 timmar nattarbete under en arbetsperiod. Som nattarbetstimmar räknas tiden mellan kl.22.00 och 06.00 samt fortsättningstimmar som jämföras med nattarbete (se punkt 18). Undantag ska på förhand avtalas med arbetstagaren eller dennes förtroendeman. Nattarbetet bör även fördelas jämnt över hela arbetsperioden.

Sedan ett skiftschema tagits i bruk kan det tillfälligt ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som anknyter till arbetsarrangemangen. Om antalet arbetstimmar till följd av sjukdom, semester eller annat godtagbart skäl är lägre än normen för relativa arbetstimmar får timmarna arbetas in endast om arbetsgivaren har grundat skäl till det. Vad gäller semester bör meddelande om att timmar ska arbetas in meddelas före tjänstemannen går på semester.

Om antalet arbetstimmar till följd av sjukdom, semester eller annat godtagbart skäl är högre än de relativa arbetstimnormerna utjämnas arbetstimmar om det med hänsyn till personalsituationen är motiverat. En tillfällig ändring till följd av semester eller annat godtagbart skäl bör meddelas minst en vecka innan ändringen träder i kraft.

De vägande skäl som berättigar till ändring av ett på förhand upprättat skiftschema avser sådana överraskande och vid tiden för upprättandet av skiftschemat okända omständigheter som förutsätter ändringar för att service- och produktionsverksamheten ska kunna fortsätta.

Vägande skäl att ändra ett arbetsskift eller tillfälligt rentav ställa in hela arbetsskiftet eller ett ordinarie tåg kan uppstå vid skada på tåg eller bana, fel på lok eller säkerhetsanordning, banarbete eller arbete i anslutning till säkerhetsanordning eller en oförutsägbar eller plötslig trafiksituation eller förändring av transportvolymerna som är avhängig av en kund.

Om ett i skiftschemat infört eller särskilt meddelat arbetsskift helt måste ställas in, påbörjas senare eller flyttas fram av vägande skäl, ska detta meddelas arbetstagaren kl.17.00 dagen före arbetsskiftet eller i undantagsfall senast innan arbetstagaren påbörjar sitt arbetsskift. Om meddelandet om att arbetsskiftet helt ställs in ges efter kl.17.00 dagen före, betalas ett tillägg för bundenhet i arbetet till dubbelt belopp. Tillägget betalas inte om inställandet beror på en arbetskonflikt eller en mycket exceptionell omständighet som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Tillägget betalas inte heller om arbetsgivaren bevisligen har försökt meddela om inställandet utan att nå arbetstagaren före kl. 17.00. Tillägget betalas inte heller i situationer där det ursprungliga arbetsskiftet ändras utan att arbetsskiftet ställs in eller när man inom ramen för tiderna för det ursprungliga arbetsskiftet låter göra andra arbetsuppgifter eller ett helt annat arbetsskifte.

Om ovan avsedda meddelande ges till arbetstagaren när denne redan anlänt till arbetsplatsen, tillgodoräknas han eller hon två timmars arbetstid för att ha åkt till arbetet i onödan.

7. Arbetsskiftets längd

Ett arbetsskift får i regel vara högst 10 timmar då arbetet utförs på placeringsorten.

Den maximala längden på ett arbetsskift då arbetet utförs under en resa är 12 timmar.

Under ett arbetsskift som utgör researbete och där det på orten förekommer vilotid (tiden mellan avställning och klargöring är mer än 2 timmar), kan tiden från ett arbetsskifts början till dess slut inklusive vilotider vara högst 15 timmar.

Det är frågan om två olika skift, när tiden mellan det första skiftets början och det andra skiftets slut är mer än 15 timmar, dock högst 24 timmar (s.k. researbetsskift). Under researbetsskift åtskiljs arbetsskiften av vilotid mellan arbetsskiften på den främmande orten.

Ovannämnda timantal får överskridas endast om detta avtalats på förhand med arbetstagarna eller deras förtroendemän.

Det är inte godtagbart att en arbetstagare, efter att ha konstaterat att ett här definierat längsta arbetsskift har fullgjorts, vägrar att utföra sina uppgifter om arbetet av något oförutsett skäl, till exempel tåg- eller banskada, lokfel, omständighet som beror på en kund eller annan oförutsedd händelse måste förlängas utöver maximitiden.

Den kalkylerade minimilängden för ett planerat arbetsskift jämte tidskompensation för nattarbete är fem timmar. Den kalkylerade minimilängden för ett planerat arbetsskift jämte tidskompensation för nattarbete är sju timmar i fråga om Sm-trafik. Detta beaktas i planeringen av arbetsskiften. Vid planeringen av arbetsskift gäller minimilängderna om fem och sju timmar dock inte delar av arbetsskift och inte separata arbetsskift i samband med s.k. researbetsskift.

Minimilängden på fem timmar för ett arbetsskift tillämpas inte på arbetsskift som uppkommer i dagliga operativa situationer. Dessa kan utgöras av t.ex. provkörningar, situationer till följd av trafikstörning, onödigt besök på arbetsplatsen, olika möten etc.

Avvikelse från den ovan definierade minimilängden för arbetsskift kan göras om detta avtalats i samarbete som anknyter till arbetsskiftsplaneringen eller då andra arrangemang för arbetsskiften orsakar oskäligen svårigheter.

II VILOTIDER

8. Daglig vilotid

Om arbetstagaren har rätt och faktisk möjlighet att obehindrat lämna arbetsplatsen räknas vilotiden inte som arbetstid.

I periodarbete kan arrangeras så att måltiderna intas vid sidan av arbetet.

Om arbetsskiftet är längre än sju timmar ska arbetstagaren i mån av möjlighet ges minst en halv timmes vilotid vid mitten av arbetsskiftet samt vid reseskift utanför hemorten minst en timmes vilotid eller faktisk möjlighet att äta vid sidan av arbetet. Då den sammanhängande arbetstiden är längre än 12 timmar ska arbetstagaren vid en tidpunkt som är lämplig med hänsyn till arbetsgången ges minst samma vilotid eller möjlighet att äta vid sidan av arbetet.

På hemorten räknas högst en timme och på annan ort högst två timmar av tiden mellan avställning och klargöring som arbetstid. Om det på annan ort inte finns tillgång till ett vilorum, räknas utöver förenämnda två timmar hälften av tiden över två timmar som infaller mellan kl.21.00 och 06.00 som arbetstid.

9. Dygnsvila

Efter ett arbetsskift som utförts på hemorten eller avslutats där bör en arbetstagare i regel ges minst 10 timmars sammanhängande vilotid, varav 9 timmar ska ges inom 24 timmar räknat från arbetsskiftets början.

Efter ett arbetsskift som vid researbetsskift avslutats på annan ort ska ges en vilotid på minst 6 timmar.

Om ledigheten på hemorten mellan två på varandra följande arbetsskift med en sammanhängande arbetstid på över 10 timmar inte varit minst 10 timmar ska arbetstagaren efter det senare arbetsskiftet med en sammanhängande arbetstid på över 10 timmar ges minst 24 timmars fullständig ledighet.

Avvikelser från de vilotider som nämns ovan i första och andra stycket i denna punkt får vid upprättande av skiftschemat göras endast med samtycke från förtroendemannen. Avvikelser från de vilotider som nämns i första och andra stycket får även göras om arbetet av oförutsett skäl måste förlängas utöver sluttiden för det arbetsskift som antecknats i timschemat eller om andra arrangemang medför oskäligen svårigheter, dock så att avvikelse från ovannämnda vilotider förutsätter arbetstagarens samtycke om förkortningen är mer än två timmar på hemorten eller en timme på annan ort.

10. Veckovila

En arbetstagare bör varje kalendervecka ges minst 30 timmars sammanhängande veckovila över söndagen eller, om detta inte är möjligt, över någon annan dag i veckan. Om veckovilan inte omfattar ett helt kalenderdygn är dess minimilängd 36 timmar.

Avvikelser från bestämmelserna i första momentet kan göras på de grunder som nämns i 28 § i arbetstidslagen.

Med arbetstagarens samtycke kan man flytta en redan fastställd veckovila eller kalla in en ledig arbetstagare till arbete, om veckovilan kan ordnas på annan tid under samma kalendervecka.

11. Veckans andra lediga dag

Oavbruten fritid som ordnas i samband med veckovila ska vara minst 56 timmar. Med arbetstagarens samtycke kan den del av ledigheten som överskrider veckovilan flyttas och en ledig arbetstagare kallas till arbete. Motsvarande ledighet ska då ordnas senast under samma arbetsperiod, om det inte är fråga om övertidsarbete.

VML har rätt att säga upp denna ändring ett år efter att kollektivavtalet trätt i kraft med en uppsägningstid på två månader. Efter uppsägningstiden iakttas den tidigare gällande bestämmelsen om en andra veckovis ledig dag enligt punkt 11 i sin helhet.

III ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG

12. Övertids- och mertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver den ordinarie arbetstiden.

Mertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver arbetstiden per söckenhelgsvecka i enlighet med punkt 4, till den del detta arbete inte är övertidsarbete.

Arbete som under en arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag överskrider 106 timmar 45 minuter utgör övertidsarbete i avvikelse från mom.1 i denna punkt.

13. Övertidsersättning

För de första 18 timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden betalas i övertidsersättning enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 procent. Vid beräkning av tid som berättigar till övertidsersättning beaktas även tidskompensation för nattarbete.

14. Övertidsersättning under arbetsperiod i vilken nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag

För en arbetsperiod som innehåller en i rubriken avsedd dag betalas för de första 26 timmarna övertid som överskrider den ordinarie arbetstiden på 106 timmar 45 minuter en övertidsersättning som motsvarar enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 procent.

15. Mertidsersättning under arbetsperiod som innehåller söckenhelg

För mertidsarbete betalas en mertidsersättning som motsvarar enkel timlön förhöjd med 50 procent.

Mertidsersättning betalas inte för de arbetstimmar för vilka övertidsersättning ska betalas.

16. Övertidsersättning och mertidsersättning under en avbruten arbetsperiod

Om arbetstagaren inte har arbetat under hela arbetsperioden till följd av att anställningsförhållandet upphört eller om arbetstagaren inte kunnat arbeta till följd av semester, sjukdom eller annat godtagbart skäl eller om arbetstagaren har påbörjat arbetet under pågående arbetsperiod, beräknas övertidsersättning och mertidsersättning på basis av de dagar, dvs. beräkningsdagar, som faller utanför avbrottet, varvid tabellen över relativa arbetstimnormer tillämpas.

Beräkningsdagar är utöver arbetsdagarna bland annat dygn som åtgått till arbets- eller kommanderingsresa om arbetstagaren samtidigt tvingats sköta sina arbetsuppgifter, veckovilodagar, lediga dagar enligt skiftschemat samt den dag då tjänstemannen råkat ut för en arbetsolycka eller insjuknat.

Den dag arbetstagaren råkat ut för en arbetsolycka eller insjuknat utgör beräkningsdag i det fall arbetet redan har inletts, även om arbetstagaren på grund av olyckan eller sjukdomen tvingas lämna arbetet eller beviljas befrielse från arbetet till följd av sjukdom.

Avbrottsdagar inkluderas inte i beräkningen av arbetstiden. Sådana avbrottsdagar är bl.a. semesterdagar och arbetsledighetsdagar, tilläggsledigheter enligt 7 a § i semesterlagen, söndagar som ingår i semester, kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, midsommarafton och första maj, utbildningsdagar och dygn som åtgår för annan arbets- eller kommenderingsresa än sådan som avses ovan i denna punkt.

För utbildning som pågår högst 18 dygn beräknas antalet avbrottsdagar genom att dividera antalet utbildningstimmar med normtalet 5 timmar 28 minuter. Om divisionen ger en rest på minst 2 timmar 45 minuter, anses dagen vara en avbrottsdag.

För utbildning som sker under en och samma dag räknas de faktiska utbildningstimmarerna som arbetstid.

Även om söndagar, kyrkliga helgdagar, påskafton, första maj, självständighetsdagen samt midsommar- och julafton inte räknas som semesterdagar enligt semesterbestämmelserna, ska de räknas som avbrottsdagar om de ingår i semestern.

Arbetsledighetsdagar som beviljas en arbetstagare till följd av plötslig sjukdom hos barn under 10 år eller handikappat barn (tillfällig vårdledighet) utgör avbrottsdagar. Denna ledighet kan beviljas en arbetstagare även för dagar som är lediga dagar i skiftschemat.

17 Kvällstillägg

För arbete som utförs klockan 18.00-21.00 betalas ett kvällstillägg på 15 % av den enkla timlönen.

18. Nattillägg

En arbetstagare som utför nattarbete får 20 minuters tidskompensation per timme för arbete som utförs under tiden 21.00–06.00. För tid som berättigar till tidskompensation för nattarbete betalas nattillägg.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än klockan 06.00 anses vid beräkning av tidskompensationen och nattillägget tiden därutöver vara likställd med nattarbete fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

Då arbetsskiftena planeras bör tidskompensationen för nattarbete beaktas och inkluderas i maximitiden för arbetsperioden. Tidskompensationen för nattarbete beaktas inte vid bestämning av det längsta arbetsskiftet.

Tidskompensation för nattarbete ges inte för beredskap på annan plats än arbetsplatsen och söndagersättning betalas inte för tidskompensation för nattarbete. Tidskompensationen beaktas inte heller vid beräkning av tilläggsarvoden. Tidskompensationen för nattarbete beaktas inte vid beräkning av maximitiderna för övertid.

Vid beräkning av tidskompensationen för nattarbete görs en utjämning till hela timmar per arbetsperiod.

19. Lördagsersättning

På andra helgfria lördagar än påskaften betalas 25 % av den enkla timlönen i lördagsersättning för arbete som utförs under tiden 06.00-18.00.

Lördagsersättning betalas dock inte för den tid för vilken söndagsersättning eller helgaftonstillägg betalas.

20. Söndagsersättning

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

Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs under tiden 18.00-24.00 den dag som föregår ovan nämnda dagar.

21. Helgaftonstillägg

För arbete som utförs under tiden 00.00-18.00 på påskaften samt på midsommar- och julaften betalas för varje timme ett helgaftonstillägg som motsvarar enkel timlön.

När julaften infaller på en söndag betalas samtidigt helgaftonstillägg och söndagsersättning för arbete som utförs under tiden 00.00–18.00.

22. Avvikelsestillägg, avvikelsestillägg för ledighet

Om ett arbetsskift eller en del av det avviker från det planerade så att det börjar tidigare än planerat eller slutar minst 30 minuter senare än planerat, betalas ett avvikelsestillägg vars storlek från och med 1.5.2013 är 32,20 euro. Om ändringen av arbetsskiftet sker på tjänstemannens egen begäran betalas inget avvikelsestillägg.

När ett arbetsskift som avviker från det planerade i sin helhet infaller under tid som i arbetsskiftsförteckningen är antecknad som ledighet, betalas ett avvikelsestillägg för ledighet vars storlek från och med 1.5.2013 är 20,38 euro. Även ett inställt arbetsskift utgör ledighet, såvida inte man i samband därmed har meddelat ett nytt arbetsskift.

Under beredskap i bostaden betalas inte avvikelsestillägg då tjänstemannen åker till arbetet även om arbetsskiftet skulle fortsätta längre än beredskapen, men själva arbetsskiftet behandlas som ett arbetsskift enligt vad som nämns i stycke 1. Avvikelsestillägg enligt stycke 1 betalas då arbetstagaren åker till arbetet utanför tiden för beredskap i bostaden.

För alla avvikelser som sker inom ett enskilt arbetsskift betalas endast ett avvikelsestillägg.

Avvikelsestillägg för ledighet betalas oberoende av ovannämnda avvikelsestillägg, dock så att endast ett avvikelsestillägg för ledighet betalas för s.k. researbetsskift.

Avvikelsestillägg för ledighet betalas till arbetstagare som arbetar som s.k. inhoppare även i de fall då inkallelse till arbete sker efter klockan 17.00 dagen före arbetsskiftet (inkallelse till arbetet under ledigheten) eller efter att periodens arbetstid 114 h 45 min. (106 h 45 min.) har överskridits (inkallelse till arbetet under ledigheten) eller överskrids under arbetsskiftet i fråga.

Om arbetstagaren kommer till arbetet tidigare än planerat betalas avvikelsetillägg endast om det har skett på arbetsledningens order.

23. Beräkning av enkel timlön som ligger till grund för ersättningar och tillägg

Den enkla timlön som ligger till grund för ersättningar och tillägg som avses i detta kapitel beräknas så att arbetstagarens månadslön divideras med talet 163.

Den enkla timlönen beräknas med en cents noggrannhet. Belopp på mindre än en cent avrundas så att belopp som är mindre än en halv cent avrundas nedåt till närmaste jämna cent och belopp som är större än en halv cent avrundas uppåt till närmaste jämna cent.

24. Utjämning av arbetstiden till jämna timmar

De timmar som utgör grund för betalning av ersättningar och tillägg som avses i detta kapitel utjämnas till hela timmar.

Utjämningen till jämna timmar sker per arbetsperiod 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 hela timme.

IV SÄRSKILDA ANVISNINGAR

25. Överskridning av arbetstid

Arbetstagarens arbetstid inklusive övertid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på sex månader.

Arbetet ska om möjligt ordnas så att arbetsperiodens ordinarie arbetstid inte överskrids. Vederbörande chefer bör därför granska antalet arbetstimmar och sträva efter att ordna arbetet så att övertid i mån av möjlighet undviks.

26. Beredskap i bostaden

Vad gäller beredskap i bostaden följs bestämmelserna i arbetstidslagen.

27. Nödarbete

Arbetsgivaren kan låta utföra nödarbete i situationer som avses i 19 § i arbetstidslagen.

I den mån de skäl som nämns i 1 mom. kräver det, kan de ordinarie arbetstider som avtalats i detta avtal förlängas.

Övertidsersättningar vid nödarbete betalas dock enligt de avtalade icke förlängda arbetstiderna i detta avtal.

En arbetstagare får inte vägra att utföra nödarbete.

Avvikelser kan göras från bestämmelserna om veckovila i punkterna 10 och 11.

Vid nödarbete kan även avvikelse göras från de begränsningar om nattarbete som avses i 8 § i arbetstidslagen och nedan i 28 punkten.

Ovan i denna punkt avsedda avvikande arbetstidsarrangemang kan tillämpas under högst två veckor.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till ovan avsedda förlängning av den ordinarie arbetstiden, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa förlängningen.

Order att utföra nödarbete ska ges skriftligen. Om detta inte är möjligt, ska muntlig order ges så fort som möjligt och fastställas skriftligen senast inom en vecka.

28. Nattarbete

Arbete som utförs under tiden 22.00-06.00 är nattarbete.

För transport till och från arbetet för dem som utför nattarbete tillämpas 8 a § i arbetstidslagen samt företagsspecifika anvisningar.

29. Upprätthållande av förteckning

Arbetsgivaren ska upprätthålla en förteckning över utförda arbetstimmar samt över arbetstimmar och nödarbete som berättigar till övertids- och mertidersättningar, helgaftons-, kvälls- och natttillägg samt lördags- och söndagsersättningar.

Förteckningen ska på begäran uppvisas för kontrollmyndigheten och arbetstagarnas förtroendeman. Informationen i anteckningarna om arbetstagare som ingår i förteckningen ska på begäran lämnas till förtroendemannen och en av denne befullmäktigad person.

SÄRSKILDA ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ENMANSKÖRNING

Bangårdsarbete

1. Den maximala sammanhängande arbetstiden för ett arbetsskift är 8 timmar, vartill läggs servicetiden för klargöring, avställning och körförberedelser. Genom särskilt avtal med förtroendemannen kan den maximala arbetstiden för ett arbetsskift uppgå till 10 timmar, i vilket ingår servicetiden för klargöring, avställning och körförberedelser.
2. Flera nattskift bör inte placeras direkt efter varandra.
3. Bangårdsarbete ska ordnas och skiftsystemet utarbetas så att arbetsskiftet har skäliga vilo- och återhämtningstider vid mitten av skiftets vardera hälft och samtidigt med vederbörande växelarbetsgrupp.

Linjetrafik

Körtid

Körtiden räknas utgående från tågens avgångs- och ankomsttider så att stopp som är kortare än 12 minuter räknas som arbetstid. Till körtiden räknas dessutom tid som i växelarbetsplanerna planerats för växelarbete under arbetsskiftet eller en del av arbetsskiftet.

På passagerartåg räknas inte växelarbete för s.k. eget tåg på tågets avgångs- eller destinationsstation till körtiden.

Angöringstrafik (Hki-Ilr-Hki och Tku-Tus-Tku) beaktas inte vid beräkningen av körtid.

Färd som ett "paket" räknas till arbetstiden, om färden s.a.s. görs i riktning mot arbetet och infaller mellan kl.22.00 och 06.00. Likaså är färd med bil körtid, om arbetstagaren s.a.s. färdas i riktning mot arbetet och färden eller en del av den inträffar mellan kl.22.00 och 06.00.

Körtidens längd

A. Arbetsskift eller del därav som inte omfattar arbete mellan kl. 02.00 och 05.00

Den sammanhängande körtiden är högst 3,5 timmar. Den sammanlagda tiden kan vara högst 5 timmar, då körtiden är uppdelad i flera delar som åtskiljs av återhämtningspauser.

B. Arbetsskift eller del därav som omfattar arbete mellan kl. 02.00 och 05.00

1. Vid s.k. rundtursarbetsskift kan arbetsskiftet vara högst 9 timmar (utan tidskompensation för nattarbete). Den sammanhängande körtiden kan vara högst 3,5 timmar och den sammanlagda körtiden högst 7 timmar.
2. Under arbetsskift eller researbetsskift i vilket ingår vila på annan ort kan den sammanhängande körtiden vara högst 3,5 timmar. I samarbete som anknyter till skiftplanering kan man med beaktande av de lokala omständigheterna och ställningstagandena avtala om förkortning av vilotiden till 4 timmar i annat arbetsskift än researbetsskift. I ett arbetsskift där arbetstiden (exkl. tidskompensation för nattarbete) är högst 8 timmar, behöver minimilängden för vilotid (6/4) inte följas, förutom i situationer där timmarna avbryts under tiden 02.00–05.00.

Återhämtningstid

Återhämtningen för körtid placeras mellan körtidsdelarna och ska uppgå till minst 10 procent av den körda körtiden.

Ett arbetsskift eller researbetsskift ska omfatta minst 20 procent total återhämtningstid, varav den del som överskrider körtidsåterhämtningen ges som tillägg till s.k. minimivändtid eller som s.k. vilotid på annan ort.

Som återhämtningstid betraktas endast en sådan paus på minst 12 minuter som inte innehåller arbetsuppgifter. Återhämtningstiden räknas inte som arbetstid om den infaller under fritid som ingår i eller följer på arbetsskiftet eller researbetsskiftet.

Vilotid

Arbetsskift eller del därav som inte omfattar arbete mellan kl.02.00 och 05.00

Inga särskilda vilotidsbestämmelser för enmanskörning.

Arbetsskift eller del därav som omfattar arbete mellan kl.02.00 och 05.00

I fråga om ett arbetsskift eller researbetsskift i vilket ingår vilotid på annan ort ska vilotiden vara minst 6 timmar. I samarbete som anknyter till skiftplanering kan man med beaktande av de lokala omständigheterna och ställningstagandena avtala om förkortning av vilotiden till 4 timmar i annat arbetsskift än researbetsskift.

I ett arbetsskift där arbetstiden (exkl. tidskompensation för nattarbete) är högst 8 timmar, behöver minimilängden för vilotid (6/4) inte följas, förutom i situationer där timmarna avbryts under tiden 02.00–05.00.

Övriga arrangemang

Om högst 30 minuter av ett arbetsskift eller del av skift infaller under tiden 02.00–05.00, kan man i samarbete som anknyter till skiftplaneringen i samråd med huvudförtroendemannen avtala om att följa bestämmelserna i punkt A.

Då man upprättar skiftschemat kan den lokala förtroendemannen tillsammans med skiftplaneringen avtala om två arbetsskift med arbete kl. 02.00–05.00 två nätter i rad.

Om man inte kan uppnå ovan nämnda avtal, kan man på orter, där man i genomsnitt arbetar mer än 28 h nattarbete i en period, utföra sådant arbetsskift två nätter i rad där det finns arbete 02.00–05.00 högst en gång per period.

Blandskift

I arbetsskift och researbetsskift som omfattar enmanskörning i linjetrafik och dessutom antingen körning i närtrafik med Sm-tåg, tvåmanskörning i linjetrafik eller bangårdsjour tillämpas arbetstidsbestämmelserna för enmanskörning i linjetrafik.

Om det i det aktuella arbetsskiftet ingår vilotid på annan ort, tillämpas arbetstidsbestämmelserna för respektive del på de delar som åtskiljs av vilotid. För vilotiden tillämpas bestämmelserna gällande enmanskörning.

Sm-trafik

Körtid

Körtiden beräknas utgående från tågens avgångs- och ankomsttider. Till körtiden räknas dessutom högst 20 minuter av vändtiden i Helsingfors, 30 minuter av vändtiden i Ilmala och 15 minuter av vändtiden på övriga orter. Överstigande del av vändtiden utgör återhämtningstid.

Tid som åtgår för arbetsuppgifter och växelarbete är inte körtid och inte heller återhämtningstid.

Körtidens längd

Den sammanhängande körtiden är högst 3,5 timmar. Sammanhängande körtid bryts av återhämtningstid på minst 12 minuter. Vändtid som omfattar en minst 12 minuter lång återhämtningstid inräknas inte i den sammanhängande körtiden.

Återhämtningstid

Ett arbetsskift ska innehålla återhämtningstid som utgör minst 20 procent av den tid som räknas som körtid. Återhämtningstiden ska inte innehålla arbetsuppgifter. Återhämtningstiden räknas inte som arbetstid om den infaller under fritid som ingår i eller följer på arbetsskiftet.

Paketfärder, med undantag av Ilr - Hki - Ilr,, utgör återhämtningstid.

Daglig vilotid ska ges senast efter en tidtabellsenlig körtid på 3,5 timmar.

Betydande störningar i Sm-trafiken

Betydande störning

Det är möjligt att avvika från de särskilda arbetstidsbestämmelserna för enmanskörning, om en oförutsebar orsak medför en betydande störningssituation i trafiken.

Det är fråga om en betydande störningssituation och undantagsreglerna gällande detta kan tas i bruk då

- (i) flera tåg uppskattas bli försenade på grund av en oförutsebar orsak,
- (ii) störningen uppskattas pågå i över en timme innan trafiken normaliseras.

Oförutsebara orsaker är bland annat

- (i) störningar eller skador i baninfrastrukturen eller materielen, överkörning eller olycka,
- (ii) störningar i trafikstyrningssystemet eller trafik som stannats av trafikstyrningen/myndigheterna,
- (iii) trafikstopp/betydligt långsammare trafik på vissa banavsnitt,
- (iv) exceptionella väderförhållanden, till exempel sträng köld eller vind i kombination med snöfall. (det är även fråga om exceptionella väderförhållanden då vädret avviker tydligt från prognoserna),
- (v) annan motsvarande oförutsebar utomstående händelse.

Undantagsbestämmelsernas giltighet

Undantagsbestämmelser vid betydande störningssituationer gäller alla de arbetsskift som börjat innan störningen eller under störningen innan trafiken har normaliserats.

Undantagsbestämmelserna för betydande störningssituationer är i kraft tills en oavbruten situation som orsakas av samma störning har normaliserats, dock så att i varje störningssituation kan undantagsbestämmelserna för en förare gälla högst ett arbetsskift.

Trafiken har normaliserats när det inte längre förekommer tåg som ställts in på grund av störningen eller förseningar och materielen samt förarna hinner i tid till följande planmässiga uppgift. Då man bedömer huruvida trafiken har normaliserats tar man dock inte i beaktande sådana enskilda förseningar av materiel eller förare sp, tydligt beror på någon annan orsak än en betydande störningssituation (t.ex. plötsligt materielfel som inte beror på en betydande störningssituation).

Undantagsbestämmelserna vid betydande störningssituationer slutar gälla när störningen upphör och trafiken har normaliserats. Undantagsbestämmelser vid betydande störningssituationer tillämpas inte på sådana arbetsskift som börjar efter att störningen upphört och trafiken normaliserats.

Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna när undantagsbestämmelserna börjar gälla och upphör.

Körtidens längd

Vid betydande störningssituationer kan en oavbruten körtid vara högst 3 h 45 min.

Om ett tåg som är försenat är det sista tåget innan en återhämtning som avbryter en oavbruten eller tidtabellsenlig körtid, körs tåget dock alltid till ändstationen.

Körtidsbestämmelsen vid betydande störningssituationer (3 h 45 min) kan tillämpas fram till följande körtidsåterhämtning, även om störningen har upphört och trafiken normaliserats under en oavbruten körtid innan följande körtidsåterhämtning.

Återhämtningsprocent

Vid betydande störningssituationer kan återhämtningsprocenten sjunka till högst 17 procent.

Undantagsbestämmelsen gällande återhämtningsprocenten tillämpas på hela arbetsskiftet (återhämtningsprocenten för ett arbetsskift är minst 17 procent). En återhämtningsprocent på 17 procent gäller arbetsskift där tågen blir försenade eller som måste modifieras på grund av en betydande störningssituation. Om ett arbetsskift modifieras och arbetsskiftets återhämtningsprocent är under 20 ska föraren underrättas om återhämtningsprocenten.

En oavbruten körtid avbryts av en återhämtning

Vid betydande störningssituationer bryts en oavbruten körtid av en 10 minuters återhämtning.

Förkortad återhämtningstid (10 min) som bryter körtiden tillämpas vid betydande störningssituationer. Den förkortade återhämtningstiden som avses ovan tillämpas även på körtidsåterhämtning efter en betydande störningssituation, om föraren har underrättats om detta innan den betydande störningssituationen upphört.

Daglig vilotid

Då undantagsbestämmelserna vid betydande störningssituationer är i kraft ges den dagliga vilotiden när den tidtabellsenliga körtiden tillsammans med förseningar uppgår till totalt 3 h 45 min. Den dagliga vilotiden kan även ges tidigare än planerat.

Övrigt

Dessa särskilda arbetstidsbestämmelser för enmanskörning kan efter överenskommelse med huvudförtroendemannen tillämpas på annat sätt.

III LÖNER

6 § Lönegrunder

1. Till arbetstagare betalas egentlig lön enligt kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Lönen utgörs av följande delar:

- a) En fast andel
 - individuell månadslön jämte bestämda årsförhöjningar i enlighet med kollektivavtalet
 - nedan uppräknade regelbundet återkommande, månatliga lönetillägg och tilläggsarvoden som varje månad uppgår till samma belopp och som räknas till den fasta lönen:
 - Arvode för lokförarens enmanskörning m.m.
 - Språktillägg
 - Tillägg för språkkunskaper
 - Förtroendemannaarvode (fast)
 - Förmansarvode för lokförare
 - Individuell lönedel

b) Tilläggsarvoden som grundar sig på tid eller prestation (se 12 § 12 punkten)

2. Om en arbetstagare tillfälligt får ett högre avlönat arbete, betalas han eller hon för den tid som detta arbete utförs en högre lön som motsvarar det tillfälliga arbetet i enlighet med tidigare praxis (se upphävd förordning om vikariatsarvoden vid statsjärnvägarna 89/1924 jämte tillämpningsanvisningar).
3. Till en arbetstagare som av skäl som beror på trafiken tillfälligt förordnas att sköta lokförarens uppgift får betalas differensen mellan hans eller hennes egen lön och lönen för den tillfälliga uppgiften (av trafiken beroende tilläggsarvode / s.k. mellanskillnad).
4. Om skötseln av en i 3 punkten nämnd uppgift omedelbart före ett avbrott i arbetet har pågått i minst tre månader, räknas denna lön som sådan lön som betalas även under avbrottet i arbetet.
5. Vid beräkning av lokförarens och lokeldares övertidsersättning, kvällstillägg, söndagsersättning, lördagsersättning och helgaftonstillägg beaktas utöver den i kollektivavtalet fastställda enkla timlönen även den kompletterande delen gällande beräkningsgrunden för timlönen.

Vid fastställande av den kompletterande delen beaktas genomsnittet för följande poster som betalats till förenämnda grupp månatligen under det föregående kalenderåret: jourpenning, jourpenning för stalljour, lokpenning, arvode för materielinspektion, förmansarvode för lokförare och arvode före utbildningsförare.

7 § Löneförhöjningar

Lönetabeller för tiden fr.o.m. 1.6.2022 finns i lönebilagan.

8 § Lönebetalning

1. Lön för varje kalendermånad utbetalas på månadens 15:e dag. Om löneutbetalningsdagen är en helgfri lördag eller en helgdag, utbetalas lönen på den vardag som föregår dessa dagar. Lönen utbetalas till den penninginrättning som angivits av arbetstagaren. Då anställningsförhållandet upphör utbetalas lönen på de normala betalningsdagarna.
2. Arvoden, tillägg och ersättningar som är bundna till särskilda beräkningsperioder utbetalas så snart som möjligt efter att förmånens beräkningsperiod har löpt ut, dock senast före utgången av den kalendermånad som följer på närmast efter beräkningsperiodens utgång.
3. Då ett anställningsförhållande fortgår träder förändringar i lönegrunderna i kraft vid ingången av följande kalendermånad.
4. Då en arbetstagares lön utbetalas för en ofullständig kalendermånad, beräknas lönen per kalenderdag genom att dividera månadslönen med antalet kalenderdagar i den aktuella månaden.
5. En arbetstagare erhåller i 6 § avsedd lön under semester, sjuktid och annan frånvaro på sätt som fastställs i 10 §, 12 §, 13 § och 13 a §.
6. Anmärkningar avseende lönens storlek ska om möjligt tillställas arbetsledningen inom en vecka från löneutbetalningsdagen.
7. Den lönespecifikation som arbetstagaren får i förväg ska vara så detaljerad att det framgår hur lönen är uppbyggd.
8. 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 och arbetstagaren får efter varje kalenderår eller när anställningen upphört ett bevis på den innehållna summan.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

9 § Ersättning av rese- och flyttkostnader

1. I fråga om ersättning av resekostnader och betalningsgrunderna för dagtraktamente följs de gällande avtalsbestämmelserna om ersättning av resekostnader. (Tillägsblad 4)
2. Flyttkostnader ersätts i enlighet med avtalet om ersättning av flyttkostnader. (Tillägsblad 5)

10 § Övriga ersättningar

1. Om en arbetstagares 50- och 60-årsdag, egen bröllopsdag eller begravning av nära anhörig infaller på en arbetsdag eller om arbetstagaren är frånvarande högst en dag till följd av 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 frånvarodagen betalas lön enligt 8 § 5 punkten på samma grunder som avtalats om lön för sjuktid.

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 av den sjuka.

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

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

3. Till en arbetstagare som har inkallats till repetitionsövning, försvarskurs eller befolkningsskyddsutbildning som avses i 57 § 2 mom. i räddningslagen (468/03) betalas fast lön enligt 6 § i detta avtal med avdrag för reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Om den som inkallats till repetitionsövning inte får reservistlön med stöd av 4 § i lagen om avlöning åt värnpliktig för annan tjänstgöringstid än i aktiv trupp (294/53), utbetalas inte heller ovan nämnda lön.

Utan hinder av vad som sägs ovan har en arbetstagare dock rätt att få lönen oavkortad för semestertiden.

4. En arbetstagare kan, då det med hänsyn till företagets verksamhet är möjligt, beviljas arbetsledighet 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 förbunds- eller motsvarande möte för organisation som är part i kollektivavtalet i de fall där mötet behandlar kollektivavtalsfrågor. I lön betalas den fasta delen enligt 6 § i detta avtal.
5. En arbetstagare som är frånvarande från arbetet av någon av ovannämnda anledningar men är förhindrad att söka arbetsledighet 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 arbetsledighet. Tjänstemannen bör omedelbart efter att hindret upphört underrätta arbetsgivaren om orsaken till frånvaron.
6. En arbetstagare som är förhindrad att sköta sin uppgift på grund av skötseln av kommunalt förtroendeuppdrag erhåller inte lön för denna tid.

11 § Familjeledigheter

1. Om ett kemiskt ämne, strålning, en smittsam sjukdom eller någon annan motsvarande omständighet som hänför sig till en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar fostrets utveckling eller graviditeten ska hon fram till moderskapsledighetens början om möjligt flyttas till andra uppgifter som är lämpliga med hänsyn till hennes yrkesfärdigheter och erfarenhet, såvida inte riskfaktorn i arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena har kunnat elimineras.

2. **Moderskaps-, särskild moderskaps- och faderskapsledighet.** En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Moderskaps- och faderskapsledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får en arbetstagare av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

En arbetstagare som beviljats moderskapsledighet för graviditet och förlossning får fast lön från början av moderskapsledigheten för en tid av 72 vardagar. Till en arbetstagare som är faderskapsledig betalas lön för de tre första arbetsdagarna under faderskapspenningssperioden.

Vad som här har bestämts gäller arbetstagare som anställts för viss tid endast under förutsättning att han eller hon omedelbart före moderskapsledighetens eller faderskapsledighetens början har varit anställd av arbetsgivaren i minst sex månader.

3. **Föräldraledighet.** Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar. Hållande av föräldraledighet och ledighetens längd ska meddelas arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. En arbetstagare får av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med en månads anmälningstid.
4. **Vårdledighet.** En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. En arbetstagare har rätt att ta ut vårdledighet i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

En arbetstagare ska anmäla om vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

5. **Partiell vårdledighet.** En arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning (31.7). Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommer om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter,

som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden ska vara sammanhängande, bortsett från vilopauser. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

6. **Tillfällig vårdledighet.** Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, beviljas arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet.

Av föräldrarna kan endast en i sänder vara tillfälligt vårdledig. Arbetstagaren ska omedelbart underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om anledningen till den.

För tre dagar av den i denna punkt avsedda tillfälliga vårdledigheten betalas lön enligt 8 § 5 punkten på samma grunder som avtalats om 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.

En förutsättning för att lön ska utbetalas för ledighet med anledning av sjukdomsfall som avses i denna punkt är att ledigheten är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård av 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. 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 som 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.

7. **Frånvaro av tvingande familjeskäl.** En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

8. Bestämmelser om de familjeledigheter som avses i denna punkt finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen.

V SEMESTER

12 § Semester och semesterpenning

1. Tillämpningsområde

Utöver vad som avtalas i denna paragraf tillämpas bestämmelserna i semesterlagen till tillämpliga delar i de frågor gällande semester om vilka här inte har avtalats särskilt.

2. Grundbegrepp

- 1) kvalifikationsåret är den tidsperiod som inleds den 1 april och utgår den 31 mars;
- 2) semesteråret är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår;
- 3) semesterperioden börjar från början av den arbetsperiod som följer på valborgsperioden och varar i sex perioder;
- 4) semesterdagar är vardagar;
- 5) en hel kvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till semester och under vilken arbetstagaren har varit anställd med lön minst 18 dagar eller under vilken arbetstagaren har deltidsarbetat och arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 20 timmar per vecka under en period av tre veckor eller annan tillämpad utjämningsperiod. Om arbetstagaren enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 18 arbetade dagar med lön, eller om endast en del av kalendermånaderna innefattar 18 arbetade dagar, anses som en hel kvalifikationsmånad en kalendermånad för vilken arbetstagaren kan tillgodoräkna sig minst 35 arbetade timmar;
- 6) egentlig semester är de egentliga semesterdagar som en arbetstagare tjänat in;
- 7) vintersemesterförlängning är en semesterförlängningsperiod som bestäms enligt 11 punkten i denna paragraf och som tas ut under annan tid än semesterperioden;
- 8) sparad ledighet är en del av semestern som består av egentliga semesterdagar under semesterperioden och som flyttas fram till en senare tidpunkt.

3. Semesterns längd

En arbetstagare får semester

- 1) två vardagar för varje hel kvalifikationsmånad,
- 2) två och en halv vardag för varje hel 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,
- 3) tre vardagar för varje hel kvalifikationsmånad, om arbetstagaren före slutet av mars under semesteråret har varit anställd i minst ett år och om han eller hon före semesterperiodens början har en till semester berättigande, i 6 punkten avsedd tjänstgöringstid på sammanlagt minst 25 år.

Om en arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår den tjänstgöringstid som avses i tredje punkten i mom.1 i denna punkt och som berättigar till längre semester, får han eller hon, trots tidigare uttagen semester, den semesterförlängning som detta medför. Semesterförlängningen ska tas ut före utgången av semesteråret. En arbetstagare har inte rätt till ersättning för sådan semesterförlängning eller en del av den som inte har tagits ut.

Om en arbetstagare före anställningsförhållandets upphörande uppnår de tjänstgöringstider som i enlighet med 1 mom. i denna punkt berättigar till två och en halv vardags eller tre vardagars semester för varje kvalifikationsmånad, får han eller hon vid anställningsförhållandets upphörande semester eller semesterersättning för kvalifikationsåret på det sätt som sägs i nämnda moment.

När ett anställningsförhållande som berättigar till semester fortgår utan avbrott, avbryter inte ett avbrott utan lön i arbetet den oavbrutna tjänstgöring som utgör en förutsättning för semester.

4. Fastställande av semester

Grunden för fastställandet av semestern utgörs av kvalifikationsåret och - månaden, vilka har definierats i punkten om grundbegreppen.

En arbetstagare anses inte arbeta under de dagar då han eller hon varit ledig utan lön eller annars frånvarande av någon annan orsak än de som nämns nedan i punkt 5.

Vid fastställandet av semesterns längd anses även semester, lördagar, söndagar, helgdagar samt andra lediga dagar med lön som likställda med arbetade dagar.

5. Dagar likställda med arbetade dagar

Vid fastställandet av semesterns längd räknas som likställda med arbetade dagar även semester samt frånvaro

- 1) på grund av arbetsledighet med lön till följd av sjukdom eller olycksfall;
- 2) på grund av medicinsk rehabilitering, när sådan ges på ordination av läkare i rehabiliteringsanstalt på grund av yrkessjukdom eller olycksfall i arbete, dock inte fler än sammanlagt 75 dagar under kvalifikationsåret, likväl så att om ett sådant förhinder fortgår oavbrutet efter kvalifikationsårets utgång anses sammanlagt högst 75 dagar av rehabiliteringstiden utgöra dagar som är likställda med arbetade dagar;
- 3) under arbetsledighet på grund av särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet till den del arbetstagaren har fått lön eller särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för tiden i fråga;
- 4) på grund av repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller försvarskurs eller befolkningsskyddskurs eller -tjänstgöring eller arbetsledighet för tjänstgöring i finländsk fredsövervakande styrka eller utbildning till förenämnda eller till beredskapsstyrka i Finland eller förordnande till katastrofhjälpsuppgifter i Röda Korsets tjänst;

- 5) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;
- 6) på grund av deltagande i kurser som ordnats eller annars anvisats av arbetsgivaren, om lön betalats för tiden i fråga;
- 7) på grund av befrielse från arbetet som har beviljats för fackföreningsutbildning med lön, dock högst 30 dagar per kurs;
- 8) på grund av studieledighet enligt lagen om studieledighet, dock högst 30 dagar för varje kvalifikationsår, om arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten har återgått i företagets tjänst;
- 9) på grund av bestämmelser som har utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom;
- 10) på grund av permittering, likväl högst 30 dagar åt gången; samt
- 11) på grund av rehabilitering till den del rehabiliteringspenning har betalats för denna tid.

6. Tjänstgöringstid som berättigar till semester

Till tjänstgöringstid som berättigar till semester räknas utöver nuvarande anställningsförhållande annan tjänstgöring som lokman i huvudsyssla, inklusive de avbrottstider som nämns i 5 punkten.

Tjänstgöringstid som berättigar till semester är även andra än i 5 punkten nämnda arbetsavbrott, om lön har betalats för den aktuella tiden.

7. Hur semester ges och delas upp

Egentlig semester ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, som inleds från början av den arbetsperiod som följer på valborgsperioden och varar i sex perioder.

Om arbetsuppgifternas art eller andra orsaker likväl så kräver, kan den egentliga semestern förläggas även till annan än den i 1 momentet nämnda tiden under samma semesterår eller uppskjutas, med arbetstagarens samtycke, till följande år att åtnjutas före den 1 maj.

Semester kan förläggas även till tiden mellan den 1 januari och den 1 april under semesteråret. Härvid ges arbetstagaren likväl inte längre semester än vad han eller hon före semesterns begynnande har förvärvat.

Semestern får i allmänhet inte emot arbetstagarens vilja utan vägande skäl ges i flera än två delar, av vilka den ena ska förläggas till semesterperioden.

Lediga dagar som utgående från det fastställda skiftschemat redan har tjänats in, räknas inte in i semestern.

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 femdagarsperiod av sådana dagar en ledig helgfri lördag som semesterdag.

Till vardagar räknas inte självständighetsdagen, julafton, midsommarafton, påskafton och första maj.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern eller en del av den ska börja på en ledig dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar.

8. Fastställande av tidpunkten för semestern

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 genom åtgärd av arbetsgivaren kan, då vägande skäl därtill föreligger, avvikelser göras från den fastställda planen.

Arbetstagaren ska underrättas om tidpunkten för semestern senast två veckor innan semestern börjar.

9 Senareläggning av semester och vintersemesterens förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

Om en arbetstagare under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall, ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt.

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.

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.

Arbetstagaren har i regel inte rätt att flytta vintersemesterens förlängningsdagar. Om arbetstagarens arbetsoförmåga däremot börjar minst två veckor innan vintersemesterförlängningen eller en sammanhängande semesterperiod börjar, där vintersemesterens förlängningsdagar ingår, och fortsätter under vintersemesterens förlängningsdagar, ska vintersemesterens förlängningsdagar på arbetstagarens begäran flyttas till en senare tidpunkt.

Arbetstagaren har dessutom rätt att på begäran flytta vintersemesterens förlängningsdagar, om det är känt att han eller hon under vintersemesterens 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 vintersemesterens förlängningsdagar eller sammanhängande semesterperiod där vintersemesterens förlängningsdagar ingår börjar.

Arbetstagaren är skyldig att visa upp ett läkarintyg över sin arbetsoförmåga när han eller hon begär att ledigheten flyttas.

10. Sparande av semester

Utan hinder av vad som bestäms i punkt 7 kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att en del av den årliga egentliga semestern tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av den egentliga semestern enligt 3 punkten 1 mom.1 och 2 punkten som överstiger 18 dagar och den del av den egentliga semestern enligt 3 punkten som överstiger 24 dagar.

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.

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.

Angående rätten att uppskjuta sparad ledighet och angående semesterlön gäller på motsvarande sätt vad som stadgas i 8 punkten 1 och 2 mom. samt i 12 punkten. Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning för outtagen sparad ledighet betalas på det sätt som avtalats i 15 och 16 punkten.

Om anställningsförhållandet omvandlas till en deltidsanställning har arbetstagaren rätt att få ersättning för outtagen sparad ledighet. Ersättningen bestäms på samma sätt som semesterersättningen.

11. Vintersemesterförlängning

När högst 15 vardagar av en i 3 punkten 1 mom.1 och 2 punkten avsedd del av semestern vilken hör till annan semester än sparad ledighet tas ut under semesterperioden, beviljas semester till den del som inte hålls under semesterperioden förlängd med hälften, dock högst till hälften av vederbörandes hela semester och så att förlängningen kan vara högst sex vardagar. Om högst 15 vardagar av den semester som hör till annan semester än sparad ledighet tas ut under semesterperioden, beviljas semester till den del som inte hålls under semesterperioden förlängd med hälften, dock högst med tre vardagar.

Om högst 34 vardagar av en semester som bestäms enligt 3 punkten 1 mom.3 punkten tas ut under semesterperioden, beviljas semestern förlängd med nio vardagar för en arbetstagare som har rätt till semester för tolv kvalifikationsmånader. Om en arbetstagare sparar en del av sina egentliga semesterdagar för att tas ut som sparad ledighet, minskas det ovannämnda maximumtalet på 34 dagar på motsvarande sätt. Om en arbetstagare enligt den nämnda punkten inte har rätt till semester för tolv kvalifikationsmånader men dock för minst sju månader, beviljas semestern förlängd med fem vardagar, om högst 3/4 av den egentliga semestern, från vilken antalet semesterdagar som sparas har dragits av, tas ut under semesterperioden.

Om antalet semesterdagar vid beräkningen av semesterförlängningen inte blir ett heltal, ges en del av en dag som en hel semesterdag.

När det är fråga om semester som beviljas enligt 3 punkten 2 mom., liksom även när anställningsförhållandet avbryts före semesterperiodens början eller börjar efter föregående semesterperiods slut, har personen i fråga inte rätt till semesterförlängning.

Utebliven förlängning av semestern ger inte rätt till semesterersättning.

De dagar som utgör vintersemesterförlängning ges utanför semesterperioden enligt vad som stadgas i 7 punkten 2 och 3 mom.

12. Arbetstagarens semesterlön och semestertillägg

En arbetstagare får fast lön enligt 6 § i kollektivavtalet under semestertiden.

En arbetstagare betalas för varje semesterdag 1/300 av det sammanlagda beloppet av föregående kvalifikationsårs utbetalda och nedan uppräknade lönetillägg och tilläggsarvoden (semestertillägg), varvid även de dagar som ges till följd av vintersemesterförlängningen räknas som semesterdagar.

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till sjukledighetstillägg:

- Helgaftonstillägg
- Avvikelsestillägg, avvikelsestillägg för ledighet
- Kvällstillägg, 15 %
- Lördagsersättning
- Specialuppdrag (timbaserat)
- Jourpenning
- Söndagsersättning
- Stalljourpenning
- Tillägg för bundenhet i arbetet
- Beredskapsersättning, AaL
- Lokpenning
- Nattillägg
- Förtroendemannaarvode
- Arvode för arbetarskyddsfullmäktig
- Arvode för arbetarskyddsombud
- Sm-närtrafikstillägg
- Tillägg för in hopp

Semestertillägg betalas under semesteråret i juni-juli samt i fråga om eventuella vinterförlängningsdagar i oktober-november. När ett anställningsförhållande upphör, betalas semestertillägget när anställningsförhållandet upphör eller så snart som möjligt därefter.

Om arbetstagarens arbetstid och likaså lön har ändrats under semesterkvalifikationsåret, är semesterlönen till skillnad från vad som sägs i 1 mom.9 procent, 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.

Om en arbetstagare i en situation som avses i 5 mom. på basis av kollektivavtalet har rätt till över 30 dagar semester eller förlängningsdagar av vintersemester, bestäms semesterlönen enligt antalet semesterdagar som en viss procent på följande sätt:

antal semesterdagar	procent
30	11,5
31	11,8
32	12,1
33	12,4
34	12,7
35	13
36	13,3
37	13,6
38	13,9
39	14,2
40	14,5
41	14,8
42	15,1
43	15,4
44	15,7
45	16

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.

13. Semesterpenning och hur den bestäms

En arbetstagare får, med undantag av de fall som avses i moment 8 nedan, semesterpremie för de semesterdagar som han eller hon har tjänat in under föregående kvalifikationsår. Dock räknas inte dagar som ges till följd av vintersemesterförlängningen som semesterdagar.

Semesterpenningen bestäms utgående från den uppgift som tjänstemannen utför den sista dagen i juni månad. Om personen är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i moment 5 och 6 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.

En arbetstagares semesterpremie per semesterdag utgör 50 procent av lönen för en semesterdag. Lönen för en semesterdag beräknas genom att den i 6 § i kollektivavtalet avsedda fasta månadslönen divideras med talet 25.

Semesterpenningen betalas i juli. I de fall som avses i moment 5 och 6 betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

Då anställningsförhållandet upphör betalas semesterpremien för den del som motsvarar alla de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in vid tiden för anställningsförhållandets upphörande och för vilka han eller hon inte har fått semesterpremie.

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 semesterpremie för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in före tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpremie.

Om en arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår rätt till längre semester enligt detta avtal, har han eller hon rätt till semesterpremie även för dessa dagar.

Semesterpenning betalas inte till en arbetstagare som får semesterersättning i form av en procentsättning, förutom i situationer som avses i 12 § 12 punkten 5 och 6 mom.

Semesterpenningen kan bytas mot ledighet med lön 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

14. Semesterersättning då anställningsförhållandet fortsätter

Om arbetsgivaren inte har kunnat ordna semester under kalenderåret ska därför erläggas ersättning, varvid bestämmelserna i 15 punkten beaktas i tillämpliga delar.

Har semestern med arbetstagarens samtycke i enlighet med 7 punkten 2 mom. överförts att hållas före den 1 maj följande år, men semestern likväl inte har kunnat ordnas under sagda tid, ska för den icke åtnjutna semestern erläggas semesterersättning.

15. Semesterersättning eller semester då anställningsförhållandet upphör

Om anställningsförhållandet upphör är arbetstagaren berättigad till semesterersättning motsvarande den fasta avlöningen, eller till semester för lika många kvalifikationsmånader för vilka han eller hon enligt punkterna 3–6 skulle få semester på grund av tjänstgöring till utgången av det i 2 punkten avsedda kvalifikationsåret, för de kalendermånader före anställningsförhållandets upphörande för vilka han eller hon inte har fått semester eller ersättning.

Om en arbetstagare uppnår i 3 punkten 1 mom. 3 punkten nämnd anställningstid först efter maj månad det aktuella semesteråret, men dock innan tjänsteförhållandet upphör, eller om han eller hon innan anställningsförhållandet upphör har minst ett års oavbruten tjänstgöring eller tolv hela kvalifikationsmånader, beviljas semestern för det innevarande kvalifikationsårets alla hela kvalifikationsmånader i enlighet med 3 punkten 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om en arbetstagare under de kalendermånader då anställningsförhållandet inleddes och upphörde under samma kvalifikationsår har varit i arbete sammanlagt minst 18 dagar och för denna tid inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en hel kvalifikationsmånad.

Ovan i denna paragraf avsedd rätt till semesterersättning eller semester tillkommer även en arbetstagare som såsom värnpliktig inträder i aktiv tjänst, om han eller hon så önskar, även om anställningsförhållandet inte har upphört.

16. Bestämmandet av semesterersättning

Vid beräkandet av semesterersättning som avses i 14 punkten och 15 punkten 1 och 3 mom. beräknas 1/25 av den fasta månadslönens belopp för varje icke utnyttjad semesterdag.

I de fall som avses ovan i 14 punkten beräknas semesterersättningen på följande sätt:

- 1) om semester inte har kunnat ordnas under kalenderåret och inte har kunnat uppskjutas till följande år, beräknas lönen enligt avlöningen för december månad under semesteråret; och
- 2) om semester uppskjutits till följande år, men inte heller då kunnat hållas på den bestämda tiden, beräknas lönen enligt den tidpunkt då semestern var bestämd att hållas.

I fall som avses ovan i 15 punkten 1 mom. beräknas lönen enligt tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande och i fall som avses i 3 mom. enligt tidpunkten då vederbörande såsom värnpliktig inträdde i aktiv tjänst.

Bestämmelserna i 1 mom. i denna punkt gäller inte situationer som avses i 12 § 12 punkten 5 och 6 mom. där en procentbaserad semesterersättning betalas ut.

Utebliven förlängning av semestern ger inte rätt till semesterersättning.

17. Bestämmelser om överföring av semesterrätt

Om en arbetstagare flyttar från ett medlemsföretag i Arbetsgivarföreningen för Transport- och Specialbranscher och övergår i ett annat företags tjänst och arbetstagaren inte i enlighet med dennes samtycke har fått semesterersättning för den tjänstgöringstid som föregick övergången kan, i det fall arbetstagaren så begär och arbetsgivaren därtill samtycker, den outtagna semestern eller en del av den överföras till en tidpunkt efter övergången.

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

VI HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

13 § Hälsö- och sjukvård samt lön för sjuktid

1. En arbetstagare har rätt till sjukledighet, om han eller hon på grund av arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, lyte eller skada är förhindrad att sköta sitt arbete. För sådan sjukledighet betalas arbetstagaren fast andel enligt 6 § på följande sätt:

- oavkortad lön, om det sammanlagda antalet sjukdagar under kalenderåret är högst 60,
- 75 % av lönen till den del antalet sjukdagar per kalenderår sammanlagt överstiger 60, samt
- 60 % av lönen till den del antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar överstiger 180 från det avbrottet började.

En arbetstagare som har anställts på viss tid har rätt till lön endast under förutsättning att han eller hon omedelbart före avbrottet har tjänstgjort minst en månad i huvudsyssla i företaget.

Lön betalas inte om arbetstagaren själv eller med någon annans bistånd uppsåtligen har ådragit sig en sjukdom, ett lyte eller en skada eller förhindrat botandet av en sjukdom, ett lyte eller en skada eller genom grov vårdslöshet väsentligt bidragit till att sjukdomen, lytet eller skadan uppkommit eller förhindrat dess botande.

2. Då sjukledighet beviljats till följd av arbetsoförmåga som orsakats av olycksfall eller yrkessjukdom som inträffat i eller uppkommit genom arbetstagarens uppgifter, betalas till arbetstagaren för varje olycksfall eller yrkessjukdom en fast andel enligt 6 § på följande sätt:

- oavkortad lön, dock högst för 90 sjukdagar,
- 75 % av lönen till den del antalet sjukdagar överstiger 90, samt
- 60 % av lönen till den del antalet sjukdagar överstiger 180.

Om arbetsoförmåga som föranleds av samma olycksfall eller yrkessjukdom fortsätter eller upprepas efter det kalenderår då arbetsoförmågan började, ska arbetstagaren betalas lön för dessa perioder av arbetsoförmåga som följer på det år då arbetsoförmågan började. Härvid tillämpas bestämmelserna i 1 punkten. Fast lön ska dock alltid betalas oavkortad för minst 90 frånvarodagar från det att arbetsoförmågan först började.

Ingen lön ska betalas om arbetstagaren själv uppsåtligen har orsakat olycksfallet. I de fall då olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/48) inte beviljas till fullt belopp ska den i denna paragraf avsedda lönen inte betalas till den del lönen överstiger den i 1 punkten avsedda lönen.

3. Om frånvaro enligt 1 punkten beviljas för arbetsoförmåga på grund av att en tjänsteman blivit utsatt för våld vid fullgörandet av sina tjänsteåligganden eller av de särskilda omständigheter som tjänstemannen på grund av sina åligganden under krig råkat in i, ska tjänstemannen betalas fast andel enligt 6 § på följande sätt:

- oavkortad lön, dock högst för 360 sjukdagar och
- 60 % av lönen till den del antalet sjukdagar överstiger 360, såvida det inte i vissa specialfall anses skäligt att fastställa att lön betalas oavkortad även då antalet sjukdagar överstiger 360.

Ovan i punkterna 1-3 avsedda löner betalas oberoende av varandra utan att rätt till lön enligt en punkt minskar rätten till lön enligt en annan punkt.

4. Vad som har avtalats ovan tillämpas även då en arbetstagare av orsaker som avses i 1 punkten inte kan tillåtas sköta sina tjänsteåligganden eller då en arbetstagare i enlighet med 16 § i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86) har förordnats att utebli från sitt förvärvsarbete eller med stöd av 17 § i sagda lag har isolerats, samt i fall där en arbetstagare med rusmedelsproblem frivilligt har sökt institutionsvård efter att ha överenskommit med arbetsgivaren om denna vård.
5. Vad som har avtalats ovan tillämpas även på en arbetstagare som tilldelats frontmannatecken och som beviljats sjukledighet för rehabilitering som ersätts som sjukvård i enlighet med lagen om skada, ådragen i militärtjänst (404/48). Från lönen för sjuktiden minskas dagpenning eller livränta som i enlighet med lagen om skada, ådragen i militärtjänst erläggs för samma tid.
6. Om arbetstagaren under föregående kvalifikationsår betalats mer än 122,78 euro lönetillägg och tilläggsarvoden enligt 12 § 3 punkten, ska beräkningsgrunden för den lön som betalas för sjuk- och moderskapsledighet utöver ovan i 6 § avsedda fasta andel även inkludera nämnda betalda lönetillägg och tilläggsarvoden på så sätt att för varje sjuk- och moderskapsledighetsdag räknas 1/365 av deras sammanlagda belopp.

Om en sådan arbetstagare under föregående kvalifikationsår har betalats högst 122,78 euro i lönetillägg och tilläggsarvoden, betalas för varje kvalifikationsår ett särskilt sjukledighetstillägg vars belopp är 1/365 av de sammanlagda lönetilläggen och tilläggsarvodena multiplicerat med antalet sjuk- och moderskapsledighetsdagar under kvalifikationsåret. Det särskilda sjukledighetstillägget betalas på en gång före utgången av maj under följande kvalifikationsår eller, i de fall som avses i 12 § 5 och 6 momenten, före utgången av den kalendermånad som följer på tidpunkten för övergången eller den månad då anställningsförhållandet upphör.

7. Vid beräkning av en arbetstagares lön för sjukledighet beaktas löneberäkningsgrunderna för mer krävande uppgift i enlighet med 6 § 4 mom.

8. En arbetstagares rätt till dag- eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjuk- eller moderskapsledighet övergå till arbetsgivaren till den del dag- eller moderskapspenningen inte överskrider den lön tjänstemannen får för samma tid. I fråga om återkrav av lön i det fall att en arbetstagare inte följer de föreskrifter och anvisningar som meddelas för ansökan om dag- eller moderskapspenning som betalas till arbetsgivaren enligt 28 § i sjukförsäkringslagen har stadgats särskilt.

Om en arbetstagare får dagpenning eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen under den tid då fullgörandet av arbetsuppgifterna är avbrutet för en viss period utan att ledighet har beviljats för denna tid, har arbetstagaren för den aktuella tiden endast rätt till lön från vilken dagpenningen eller moderskapspenningen i fråga har dragits av. Avdrag från lönen ska dock inte göras för en arbetstagare som får moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen under den tid som följer efter den moderskapsledighet på 72 vardagar som berättigar till lön.

9. En arbetstagare har under den tid anställningsförhållandet pågår rätt till:

- 1) sjukvård på grund av sjukdom hos en av arbetsgivaren anvisad läkare eller i undantagsfall hos annan läkare;
- 2) i vissa fall sjukhusvård;
- 3) i vissa fall ersättning för nödvändiga reskostnader på grund av sjukvård;

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

Anvisningar för ersättning av hälsovårdskostnader ges i tillägsblad 6.

10. När en arbetstagare anhåller om sjukledighet ska han eller hon styrka sjukdomen med ett läkarintyg som uppgjorts enligt det för arbetsgivarens anställda fastställda formuläret 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.
11. En arbetstagare är skyldig att delta i de uppföljande hälsoundersökningar som avses i reglementet om hälsotillståndskrav och han eller hon ersätts för den inkomstförlust och resekostnader som detta förorsakar (färdkostnader, dagtraktamente, måltidsersättning, logiersättning och nattresepenning).
12. I fråga om olycksfallsförsäkring för en arbetstagare gäller vad som har bestämts eller framgent bestäms i lagen om olycksfallsförsäkring och med stöd av denna utfärdat statsrådsbeslut.

13 a § Hälso- och sjukvård samt lön för sjuktid

(Gäller arbetstagare som anställdes 1.2.1998 eller senare.)

Bestämmelserna finns i tillägsblad 7.

13 b § 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. En företagsläkare avgör om arbetet behöver avbrytas.
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, betalas lön enligt uppgiften om det ersättande arbetet varar i två veckor eller mer. Ersättande arbete eller utbildning räknas inte som tid som arbetsoförmögen. Under perioden av ersättande arbete betalas en ersättning motsvarande sjukledighetstillägg för hela perioden av ersättande arbete – dock högst för den tid då personen enligt kollektivavtalet eller enligt lag har rätt till avlönad sjukledighet.

Om det ersättande arbetet fortsätter efter att rätten till sjukledighetstillägg har löpt ut betalas normal lön utan sjukledighetstillägg till arbetstagaren för det ersättande arbetet.

VII SPECIELLA BESTÄMMELSER

14 § Arbetsstudier

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 arbetstagaren.
2. Huvudförtroendemannen och ifrågavarande avdelningars förtroendemen ska i god tid före verkställandet informeras om ett arbetsundersökningsprogram och dess syfte.

En undersökning kan genomföras även då arbetstagarna av motiverade skäl föreslår det och om den passar in i arbetsundersökningsprogrammet.

3. Under undersökningens gång kan anvisningar och råd ges om hur arbetet kan utföras, men en arbetstagare får inte utsättas för påtryckning.

4. Om det är frågan om en långvarigare undersökning ges arbetstagaren under undersökningens gång med jämna mellanrum en redovisning av vad som hittills har hänt under undersökningen.
5. Förtroendemannen ska ges möjlighet att följa med i metod- och tidsundersökningar och sätta sig in i arbetsundersökningsprotokoll som gjorts vid arbetsplatsen utgående från ifrågavarande undersökningar samt att delta i de reformer som verkställs med anledning av dem.

Förtroendemännen och vid behov andra företrädare för arbetstagarna ska ges tillräcklig utbildning i den aktuella arbetsundersökningstekniken samt i teknikens tillämpning.

15 § Yrkesutbildning och annan utbildning

Utbildningen genomförs på det sätt som avtalats i det allmänna avtalet. (Tilläggsblad 8)

16 § Utbildning

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om extrautbildning och utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av utrustning, säkerhet eller annan utbildning i form av webbutbildning i högst 14 timmar per kalenderår. Utbildningens längd får vara högst tre timmar. Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. Den ersättning som ska betalas för utbildningen baseras på den längd på utbildningen som arbetsgivaren på förhand bestämt och motsvarar till sin storlek arbetstagarens grundtimlön utan tillägg. Som ersättning för utbildningar som omfattas av ersättning för utbildningsdag betalas en ersättning för utbildningsdag istället för timlön.

VIII SAMARBETS- OCH FÖRTROENDEMANNASYSTEMET SAMT ARBETARSKYDDET

17 § Samarbete

I fråga om samarbete tillämpas vad parterna avtalat särskilt (tilläggsblad 1 och 8).

18 § Förtroendemen

Val

1. Den arbetstagarorganisation som undertecknar detta kollektivavtal samt dess lokala fackavdelning har rätt att tillsätta förtroendemen för att övervaka att detta kollektivavtal följs.

Anmärkning:

Följande stycke tillämpas på VR Groups arbetsplatser och berör förtroendemen som tillsatts av Veturimiesten Liitto eller dess fackavdelningar.

Veturimiesten Liitto väljer en huvudförtroendeman i huvudsyssla, vars verksamhetsområde är hela bannätet och som är stationerad på VR Groups huvudkontor. En förtroendeman väljs i samtliga depåer och med dessa likställda placeringssorter för lokmän. Antalet förtroendemen är cirka 35.

2. På arbetsplatser där den som valts till förtroendeman inte kan sköta sitt uppdrag under normala arbetsskift, placeras han eller hon i ett arbetsskift eller en uppgift, till exempel stalljour, så att det är möjligt att effektivt sköta förtroendemannauppgifterna. Om såväl arbets- som förtroendemannauppgifterna kräver det, kan förtroendemannen i de största depåerna placeras i ett särskilt skift. Gemensamt avtalad ledighet från andra uppgifter för skötseln av förtroendemannauppgifterna ska alltid antecknas i skiftschemat på förhand.
3. Huvudförtroendemannens och förtroendemannens mandatperiod avgörs av vederbörande organisation.
4. Den som valts till huvudförtroendeman eller förtroendeman åtnjuter de i det allmänna avtalet nämnda förmånerna först när det i punkt 3.3 i det allmänna avtalet avsedda meddelandet har avgivits. Huvudförtroendemannens och förtroendemannens mandat pågår tills val av ny huvudförtroendeman eller förtroendeman har meddelats.
5. När en underförening har rätt att välja huvudförtroendeman eller förtroendeman kan det uppstå en situation där det inte är nödvändigt att förrätta förtroendemannaval. Även i detta fall åtnjuter den som valts till huvudförtroendeman eller förtroendeman de nämnda förmånerna först när bolaget har fått ett skriftligt meddelande om valet.
6. Om den aktuella organisationen anser det nödvändigt att förrätta val, tillämpas följande förfarande: Valet förrättas på arbetstid och på arbetsplatsen, såvida inte arrangerandet och förrättandet av valet stör det normala arbetet. I detta fall ska parterna i god tid innan valet förrättas komma överens om tider och platser för valet och om andra omständigheter som är förknippade med det, till exempel antalet valförrättare och deras uppgifter. Om valet orsakar oskäligt men för verksamheten vid företaget, ska det förrättas utanför arbetstid. Organisationen sörjer för de praktiska arrangemangen i anslutning till valet.
7. När en huvudförtroendeman eller förtroendeman väljs genom val på arbetsplatsen, ska den tid som på arbetsplatsen använts till förberedelserna inför valet, valförrättningen och resultaträkningen räknas som arbetstid för dem som deltagit i dessa uppgifter.

Arbetsgivarens meddelandeplikt

8. Huvudförtroendemannen och förtroendemannen har rätt att få uppgifter om de anställdas antal, inkomstnivå och inkomstutveckling per uppgiftsbeteckning, ifall utredningar om dessa frågor görs för arbetsgivarens bruk.
9. Huvudförtroendemannen och förtroendemannen ska i tillräckligt god tid informeras i det fall att företaget avser att inom förtroendemannens verksamhetsområde vidta rationaliseringsåtgärder som grundar sig på avtalen om samarbete. Huvudförtroendemannen och förtroendemannen har rätt att studera eventuella rationaliseringsplaner och de ska ges tillfälle att uttrycka sin ståndpunkt om planerna.

Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

10. Gemensamt avtalad ledighet från andra uppgifter för skötseln av förtroendemannauppgiften ska antecknas i skiftschemat på förhand.

11. Dessutom kan en förtroendeman beviljas ledigt för skötsel av brådskande uppgifter som hör till förtroendemannauppgifterna även på andra, med hänsyn till arbetsuppgifterna lämpliga tider. För att beviljas sådan ledighet ska förtroendemannen klargöra för den aktuella förmannen varför förtroendemannauppgiften bör anses vara brådskande. Förmannen behöver dock inte bevilja ledighet när den begärs, utan den kan flyttas fram till en tidpunkt som är mer lämplig med hänsyn till arbetsuppgifterna, om det är motiverat med tanke på företagets verksamhet. Förmannen ska dock sträva till det resultat som är det bästa för båda parter, eftersom avsikten uttryckligen är att skapa möjlighet för förtroendemannen att sköta förtroendemannauppgifterna effektivt och ändamålsenligt, dock med beaktande av att även arbetsuppgifterna sköts ordentligt.
12. Om en huvudförtroendeman eller förtroendeman på grund av ett reseförordnande som förmannen utfärdat särskilt blir tvungen att företa sådana resor i hemlandet som behövs för skötseln av förhandlingar som hör till förtroendemannaverksamheten och därtill anslutande uppgifter, ska han eller hon för dessa resor ges ersättning för resekostnaderna och traktamente enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. För resor som förtroendemannauppgifterna förutsätter får en huvudförtroendeman och annan förtroendeman fribiljett för tågresa.
13. Till en förtroendeman betalas fast lön för den tid han eller hon är förtroendeman. Förlorade arbetstidsersättningar och tilläggsarvoden för skötsel av den egna uppgiften ersätts med det i kollektivavtalet avsedda tillägget för specialuppgift. Om ersättningen av inkomstbortfallet härvid inte leder till ett korrekt och skäligt resultat, kan ersättningen av inkomstbortfall avtalas på annat sätt.
14. Tid som åtgått för skötseln av huvudförtroendemannens eller förtroendemannens uppgifter beaktas fullt ut vid beräkningen av tid som berättigar till erfarenhetstillägg.
15. Till en huvudförtroendeman och en förtroendeman betalas utöver förenämnda ersättning av inkomstbortfall ett särskilt förtroendemannaarvode.
16. Placeringen av det individuella förtroendemannaarvodet i en arvodesklass bestäms utgående från förtroendemannauppgiftens svårighet, den tid som åtgår för skötseln av uppgifterna, antalet arbetstagare som företräds eller uppgifternas geografiska omfattning på det sätt som särskilt avtalas mellan avtalsparterna. Särskilt förtroendemannaarvode betalas dock inte till en förtroendeman som sköter dessa uppgifter i huvudsyssla.
17. Storleken på det särskilda förtroendemannaarvodet är från och med 1.6.2022 152 euro/mån.
18. I fråga om betalning av förtroendemannaarvode till en ersättare till huvudförtroendemannen eller förtroendemannen tillämpas följande anvisningar:
19. Till huvudförtroendeman och förtroendeman betalas arvode för tio (10) månader per år och till dennas ersättare för två (2) månader per år. Om betalningarnas månadsrater avtalas särskilt.
20. Förtroendemannaarvode betalas till ersättaren för en (1) månad per halvår i april och oktober varje år.

Förtroendemannens arbetstid

21. Förtroendemannens arbetstid sådana dagar då han eller hon är befriad från sitt arbetsskift för skötsel av förtroendeuppgifter är åtta timmar, såvida inte annat avtalas lokalt

Vad som nämnts ovan tillämpas på vissa enskilda förtroendeuppgifter enligt följande:

1. Förtroendeuppgifter på arbetsplatsen
 - a) befriad från sitt arbetsskift för skötseln av förtroendeuppgifter
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått för uppgiften, men om tiden underskrider 8 timmar kan den återstående tiden användas för skötsel av andra förtroendeuppgifter om vilka man avtalat på förhand.
 - b) skötseln av förtroendeuppgifterna sker på fritiden
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått för uppgiften.
 2. Förtroendeuppgifter utanför arbetsplatsen
 - a) befriad från sitt arbetsskift för skötseln av förtroendeuppgifter
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått för uppgiften. Om tiden underskrider 8 timmar kan den återstående tiden användas för skötsel av andra förtroendeuppgifter om vilka man avtalat på förhand. Utöver detta antecknas normal ersättning för restid för den del som överskrider 8 timmar.
 - b) skötseln av förtroendeuppgifterna sker på fritiden
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått, utöver vilken normal ersättning för restid antecknas.
22. Den tid som åtgår i förtroendeuppgifter för huvudförtroendemannen och förtroendemannen räknas som arbetstid.
23. Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen utför med förmannen avtalade förtroendemannauppgifter på sin fritid räknas även denna tid som arbetstid.
24. Att tiden räknas som arbetstid innebär att personen i fråga på basis av denna tid ska få alla ersättningar och tillägg som baserar sig på arbetstidsavtal, om övriga villkor för att få dessa ersättningar och tillägg uppfylls.

Utbildning och material som ställs till förtroendemannens förfogande

25. Huvudförtroendemannen och förtroendemannen ska i mån av möjlighet beredas tillfälle att delta i utbildning som är ägnad att öka kompetensen för förtroendemannauppgifterna. Utöver de förhandlingsdagar som ordnas vid behov är det önskvärt att förtroendemännen tillsammans med arbetsledningen kallas till informationsmöte som ordnas efter godkännande av en kollektivavtalslösning.
26. Arbetsgivaren ska ge huvudförtroendemannen och förtroendemannen tillgång till ingångna kollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa samt andra nödvändiga specialbestämmelser och anvisningar.

19 § Ombudsmännen

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 överenskommit därom med vederbörande chef. Ombudsmännens namn ska meddelas arbetsgivaren.
2. Ombudsmännen har rätt att av arbetsplatsernas chefer få de sakuppgifter som de behöver för att övervaka efterlevnaden av kollektivavtalet.

20 § Arbetarskydd och arbetssäkerhet samt arbets- och skyddsklädsel

1. En arbetstagare ska i sitt arbete undvika allt som kan äventyra säkerheten för honom eller henne eller en arbetskamrat samt allt som kan skada arbetsgivarens egendom.
2. Arbetsgivaren ska sörja för att arbetsskyddslagen och andra lagar, förordningar och myndighetsföreskrifter om arbetarskydd och bekämpning av yrkessjukdomar noga följs. Arbetstagarna ska följa arbetsgivarens i detta syfte givna anvisningar samt använda de skyddsredskap som arbetsgivaren med stöd av bestämmelserna och föreskrifterna ställer till arbetstagarnas förfogande.
3. Avtal om skyddskläder finns som bilaga (tilläggsblad 9).

21 § Arbetarskyddsfullmäktig

Lön

Så länge arbetarskyddsuppdraget varar betalas ett fast arvode. Förlorade arbets- och tilläggsarvoden för skötsel av den egna uppgiften ersätts ett tillägg för specialuppgift.

Arbetarskyddsfullmäktigen betalas ett särskilt arvode enligt samma princip som förtroendemannen. Storleken på det särskilda arvode för arbetarskyddsfullmäktig är från och med 1.6.2022 152 euro/mån.

Samma person kan inte samtidigt erhålla arvode som förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsarvodet betalas till arbetarskyddsfullmäktigen för tolv (12) månader i året och till hans eller hennes suppleant för två (2) månader i året.

Förtroendemannaarvodet betalas till suppleanten för en (1) månad per halvår i april och oktober varje år.

Det som anges ovan om arbetarskyddsfullmäktige gäller även i tillämpliga delar deras suppleanter och skyddsombud.

Tid som åtgått för skötseln av arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter beaktas fullt ut vid beräkningen av tid som berättigar till erfarenhetstillägg.

Befrielse från arbetet som arbetarskyddsfullmäktig och arbetstid

Befrielse från arbetet

Gemensamt avtalad ledighet från andra uppgifter för skötseln av arbetarskyddsuppgiften ska antecknas i skiftschemat på förhand.

Dessutom kan en arbetarskyddsfullmäktig beviljas ledigt för skötsel av brådskande uppgifter som hör till uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig även på andra, med hänsyn till arbetsuppgifterna lämpliga tider. För att beviljas sådan ledighet ska arbetarskyddsfullmäktige klargöra för den aktuella förmannen varför uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig bör anses vara brådskande. Förmannen behöver dock inte bevilja ledighet när den begärs, utan den kan flyttas fram till en tidpunkt som är mer lämplig med hänsyn till arbetsuppgifterna, om det är motiverat med tanke på företagets verksamhet. Förmannen ska dock sträva till det resultat som är det bästa för båda parter, eftersom avsikten uttryckligen är att skapa möjlighet för arbetarskyddsfullmäktig att sköta uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig effektivt och ändamålsenligt, dock med beaktande av att även arbetsuppgifterna sköts ordentligt.

Om en arbetarskyddsfullmäktig på grund av ett reseförordnande som förmannen utfärdat särskilt blir tvungen att företa sådana resor i hemlandet som behövs för skötseln av förhandlingar som hör till arbetarskyddsfullmäktiges verksamhet och därtill anslutande uppgifter, ska han eller hon för dessa resor ges ersättning för resekostnaderna och traktamente enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. För resor som uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig förutsätter får en arbetarskyddsfullmäktig fribiljett för tågresor.

Arbetstid

Arbetarskyddsfullmäktiges arbetstid sådana dagar då han eller hon är befriad från sitt arbetsskift för skötsel av arbetarskyddsuppgifter är åtta timmar, såvida inte annat avtalas lokalt.

Vad som nämnts ovan tillämpas på vissa enskilda arbetarskyddsuppgifter enligt följande:

1. Arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter på arbetsplatsen
 - a) befriad från arbetsskift för skötseln av arbetarskyddsuppgifter
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått för uppgiften, men om tiden underskrider 8 timmar kan den återstående tiden användas för skötsel av andra arbetarskyddsuppgifter om vilka man avtalat på förhand.
 - b) skötseln av arbetarskyddsuppgiften sker på fritiden
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått för uppgiften.
2. Arbetarskyddsuppgifter utanför arbetsplatsen
 - a) befriad från arbetsskift för skötseln av arbetarskyddsuppgifter
 - som arbetstid antecknas den tid som faktiskt åtgått för uppgiften. Om tiden underskrider 8 timmar kan den återstående tiden användas för skötsel av andra arbetarskyddsuppgifter om vilka man avtalat på förhand. Utöver detta antecknas normal ersättning för restid för den del som överskrider 8 timmar.
 - b) skötseln av arbetarskyddsuppgiften sker på fritiden

- som arbetstid antecknas det tid som faktiskt åtgått, utöver vilken normal ersättning för restid antecknas.

Den tid som åtgår i arbetarskyddsuppgifter för arbetarskyddsfullmäktig i huvudsyssla och arbetarskyddsfullmäktig räknas som arbetstid.

Om arbetarskyddsfullmäktig i huvudsyssla och arbetarskyddsfullmäktig utför med förmannen avtalade arbetarskyddsuppgifter på sin fritid räknas även denna tid som arbetstid.

Att tiden räknas som arbetstid innebär att personen i fråga på basis av denna tid ska få alla ersättningar och tillägg som baserar sig på arbetstidsavtal, om övriga villkor för att få dessa ersättningar och tillägg uppfylls.

Dessa bestämmelser tillämpas på arbetarskyddsfullmäktiges suppleant endast om han eller hon fungerar som suppleant.

IX ARBETSFRED OCH TRYGGANDE AV DENNA

22 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Varje arbetstagare ska i arbetsrelaterade frågor som särskilt gäller henne eller honom själv först vända sig till sin förman.
2. Meningsskiljaktigheter som kan uppstå om tillämpningen av detta kollektivavtal bör utan dröjsmål i första hand lösas genom förhandlingar mellan arbetsledningen och den lokala förtroendemannen.
3. Om meningsskiljaktigheterna inte kan lösas på detta sätt, kan de föras till enhetens chef och huvudförtroendemannen för behandling. Enhetens chef ska vid behov förordna en egen företrädare att utreda ärendet tillsammans med huvudförtroendemannen.
4. Om enighet ändå 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. Därefter kan ärendet föras till avtalsparterna för utredning. Om någondera parten föreslår förhandlingar i ärendet, ska de inledas så snart som möjligt och senast en vecka efter att förslaget har lagts fram.
5. Om parterna inte uppnår enighet om de uppkomna meningsskiljaktigheterna, kan ärendet föras till arbetsdomstolen eller, om parterna kommer överens därom, till skiljeförfarande för avgörande. I sistnämnda fall följs vad som bestäms i lagen om skiljeförfarande.
6. De undertecknande parterna i kollektivavtalet bör båda främja uppbyggandet av förhandlingsrelationer samt för egen del övervaka att de ingångna avtalen följs.

23 § Förhindrande av arbetsinställelse

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

X AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING AV AVTALET

24 § Giltighetstid och uppsägning

Detta kollektivavtal börjar gälla 1.3.2022 och upphör att gälla 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. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om inte någondera parten säger upp det minst sex veckor innan den ovannämnda avtalsperioden eller det därpå följande förlängningsåret löper ut.

Helsingfors, 4 mars 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

RAUTATIEALAN UNIONI RAU RY

LÖNETABELL FÖR LOKMÄN

Lönegrupp	Uppgift	01.6.2022
Lg 1	Lokförare praktikant	1 951,74
Lg 2	Lokförare i tågtransportuppgift i tvåmanskörning mindre än 3 år	2 496,74
	3 år	2 652,23
	6 år	2 773,20
	11 år	2 951,58
	18 år 6 mån.	3 124,87
Lg 3	Lokförare i tågtransportuppgift i enmanskörning, lokförare i bangårdsjouruppgift i enmanskörning, lokförare som serviceförare, lokförare i stalljour, lokförare i andra lokmannauppgifter.	
	mindre än 3 år	2 496,74
	3 år	2 773,20
	6 år	2 951,58
	11 år	3 116,63
	18 år 6 mån.	3 289,95

TILLÄGGSARVODEN FÖR LOKFÖRARE

01.6.2022

JOURPENNING

Jourpenning	5,28
Dubbel jourpenning	10,56
Jourpenning vid stalljour	3,83

LOKPENNING

Persontåg	0,0544
Persontåg i enmanskörning	0,1091
Persontåg i enmanskörning Sn y 140	0,1582
Persontåg i enmanskörning (Hki-Epo-Vki-Ke-närtrafiktåg)	0,2271
Persontåg i enmanskörning (Hki-Kr-Ri-tåg)	0,1449

Rälsbuss med automatisk biljettförsäljning utan tågpersonal	0,2271
Persontåg i enmanskörning utan annan tågpersonal (Anmärkning 4)	0,1507

Godståg och gods-/persontåg

3. tågvt 1 500 ton eller mindre	0,0786
4. tågvt mer än 1 500 ton, högst 4 800 ton	0,1582
5. tågvt mer än 4800 ton, högst 5600 ton eller OSS-TFÄ-tåg	0,2372
långsamma, 40 km/h eller mindre, tågvt=3	0,1582
långsamma, 40 km/h eller mindre, tågvt=4	0,3166
långsamma, 40 km/h eller mindre, tågvt=5	0,4752
enmanskörning, tågvt=3	0,1582
enmanskörning, tågvt=4	0,3166
enmanskörning, tågvt=5 eller OSS-TFÄ	0,4752
enmanskörning, långsamma, tågvt=3	0,3166
enmanskörning, långsamma, tågvt=4	0,6334
enmanskörning, långsamma, tågvt=5	0,9504

Förmansarvode	900,00– 1600,00
---------------	--------------------

Tillägg för inhopp	3,35
Avvikelsestillägg för ledighet	21,54
Avvikelsestillägg	34,05
Arvode för materielinspektion	8,16
Nattillägg	0,47
Närtrafikstillägg	139,59
Tillägg för bundenhet i arbetet	26,43
Ersättning för inställt arbetsskift	52,86

Tillägg för specialuppgift

- Förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige, utbildningsföreläsare och andra specialuppgifter	11,80
- 1 undervisningshelhet	116,00
- 2 eller fler undervisningshelheter	159,00
Ersättning för utbildningsdag	39,46
- repetitionsutbildning tågsäkerhet (1 dag/år)	
- repetitionskurs i första hjälpen (1 dag/3 år)	
- repetitionsutbildning i nödjordning av kontaktledning (1 gång/5 år)	
- TFÄ-fortbildning (1 gång/5 år)	
- utbildning som upprätthåller eller kompletterar yrkeskompetensen arrangerad av arbetsgivaren på riksnivå (högst 1 dag/person/år)	

Kompletteringsdel för timlön lokf.
Kompletteringsdel för timlön loke.

LÖNEANMÄRKNINGAR

Anmärkning 1

Tid som lokeldare med förarkompetens räknas retroaktivt senast fr.o.m. 1.1.1993 som tid som berättigar till tjänsteårsförhöjning.

Anmärkning 2

Till en lokman som inte är placerad i ett skiftschema enligt 35 § i arbetstidslagen för en tid av minst tre veckor betalas fr.o.m. 1.2.2001 månadslön på samma sätt som normalt för enmanskörning.

TILLÄGGSARVODEN

Till lokförare och lokeldare betalas utöver den egentliga lönen tilläggsarvoden enligt följande:

Jourpenning

Till en lokförare betalas jourpenning och stalljourpenning.

1. Jourpenning betalas per arbetsskift för den tid som räknas som arbetstid (växling på bangård med driftsloket på bortastation under tiden mellan tågets ankomst och avgång) på så sätt att kortare tid än en halvtimme lämnas obeaktad och tid på en halvtimme eller mer höjs till nästa hela timme. Jourpenning kan betalas till högst dubbelt belopp för en arbetstimme.

Vid jourpenning för stalljour betalas alltid för minst en timme för de aktuella uppgifterna. Till lokförare och serviceförare i arbetsledande uppgifter (=stalljour) betalas jourpenning fr.o.m. 1.10.2008.

För växling med driftsloket betalas för varje växlingshändelse jourpenning för minst en timme. Växling med driftsloket är sådan växling där resan sträcker sig över 15 kilometer från startplatsen.

2. Åt lokföraren betalas jourpenning enkelt för minst en timme då uppgiftshelheten som sker vid samma tillfälle på en ort omfattar
 - påkoppling och särkoppling i anknytning till växlingsrörelser,
 - av lokförare på ankommande/avgående tåg utförd vändning av bangårdsväxlar eller spårspärrar e.d. och säkerställande av passager (gäller inte stallområden),
 - av ankommande/avgående lokförare utförd förflyttning av rälsbuss (Dm 12) från uppställningsspår eller servicespår till avgångsspåret eller från ankomstspåret till uppställnings-, service- eller avgångsspåret,
 - av förare i linjetrafik utförs förflyttning av elmotortåg i närtrafik från ett spår till ett annat eller mellan Helsingfors och Ilmala,
 - påkoppling och särkoppling av vagnar,
 - koppling av vagnmateriel inom persontrafiken till ett fast 1 500 volts uppvärmningsuttag eller fränkoppling,
 - andra eventuella uppgifter som behöver göras vid växling,

- rengöring av materielen.
- 3. Åt lokföraren betalas jourpenning dubbelt för minst en timme då uppgiftshelheten som sker vid samma tillfälle på en ort omfattar
 - utförande av växelarbete med fjärrstyrda lok som ensamarbete,
 - säkerställande att ett godståg inte rör på sig,
 - koppling eller särkoppling av vagnmaterielen och loket i passagerartrafiken eller
 - testning av tågets bromsar ensam eller trafikduglighetsinspektion, som förutsätter att hela tågkarossen inspekteras till fots.

I situationer där lokföraren betalas dubbel jourpenning omfattar lokförarens uppgifter alla uppgifter som anknyter till växelarbete.

Multipelkoppling och särkoppling av lok, tankningar samt påfyllning av sand och vätskor kan även utföras av en ensamkörande lokförare i linjetrafik. För dessa uppgifter betalas jourpenning för stalljour för den tid som åtgått för uppgifterna, dock alltid för minst en timme. En stalljournuppgift bryter inte utförandet av en växlingshändelse som utförs vid ett tillfälle.

Lokpenning

Lokpenning betalas för varje lokkilometer.

Anmärkning 1

Förtåg på bansträckan Vartius-Kontiomäki-Uleåborg-Brahestad betalas lokpenning enligt följande: Lokpenning för tåg i förenämnda färdriktning betalas enligt planerad tågvikt och tredubbelt om den planerade tågvikten överstiger 4 800 ton, dock högst 5 600 ton.

Anmärkning 2

Till lokförare på lastade tåg i östlig trafik som transporterar vagnar som omfattas av TFÄ och vars högsta tillåtna hastighet är minst 40 km/h betalas lokpenning som för tåg över 4800 ton, oberoende av tågvikten.

Anmärkning 3

Den tågvikt som inverkar på fastställandet av lokpenningen för godståg räknas enligt bromsviktsystemets totala tågvikt.

Vid enmanskörning betalas dubbel lokpenning.

Antalet lokkilometer bestäms för varje resa enligt avståndet mellan avgångs- och ankomstorten.

Anmärkning 4

”Persontåg i enmanskörning utan annan tågpersonal” lokpenning betalas på kommersiella tåg på sträckorna Helsingfors-Riihimäki, Helsinki-Karis, Tammerfors-Nokia, Tammerfors-Toijala, Riihimäki-Lahtis samt Riihimäki-Tavastehus-Tammerfors när tågen körs utan annan tågpersonal som är med kontinuerligt (s.k. patrulleringsmodell). Ovan nämnda lokpenning betalas också på kommersiella tåg på sträckorna Lahtis-Kouvola och Kouvola-Kotka om man på dessa övergår till att köra enligt samma principer.

Sm-närtrafikstillägg

Till lokförare i närtrafiken i huvudstadsregionen betalas Sm-närtrafikstillägg (tåg som trafikerar mellan Helsingfors-Riihimäki-Vandaforss-Karis samt Kervo- Lahtis med närtrafiksbeteckningar).

Från och med 1.3.2003 omfattas lokdragna närtrafiktåg av Sm-närtrafikstillägget.

Till andra än ovannämnda lokförare (bl.a. semester- och sjukvikarier eller arbetstagare som kör Sm-närtrafik vid sidan av annan uppgift) betalas närtrafikstillägg i förhållande till den tid som åtgått för uppgiften.

Tillägg för specialuppgift

Till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige betalas ett timbaserat tillägg för specialuppgift för varje timme som antecknats för skötseln av uppgiften.

Ovannämnda timbaserade ersättning tillämpas förutom på normala lokmannauppgifter på lokmän som utsetts till förtroendemanna-, arbetarskydds-, projekt-, arbetsgrupps- eller andra av förmannen förordnande specialuppgifter. Med denna ersätts förlorade arbetstidsersättningar och tilläggsarvoden för skötsel av den egna uppgiften. S.k. tillägg för stalljour betalas inte heller.

Till utbildningsförare och s.k. arbetsinstruktörer som årligen utnämns av förmän betalas en ersättning för varje arbetstimme som antecknats för skötseln av uppgiften. Med denna ersätts förlorade arbetstidsersättningar och tilläggsarvoden för skötsel av den egna uppgiften. S.k. tillägg för stalljour, förmansarvode och separata utbildningsarvoden betalas inte utöver den ovannämnda ersättningen.

Till utbildningsförare betalas utöver den ovannämnda timbaserade ersättningen även ett individuellt tilläggsarvode.

Simulator- och tågsäkerhetsutbildare vid VRKK kommer fr.o.m. 1.10.2008 att omfattas av tillägget för utbildningsförare.

Förmansarvode för lokförare

Till lokmän som utför förmans- och planeringsuppgifter i huvudsyssla kan genom fastställande av driftområdets chef fr.o.m. 1.10.2007 betalas förmansarvode. Timbaserat tilläggsarvode betalas inte utöver förmansarvode. Månadslönen betalas som normalt för enmanskörning.

Till vikarier (bl.a. semester- och sjukvikarier) som ersätter ovannämnda lokmän i huvudsyssla betalas förmansarvode i förhållande till den tid som åtgått för uppgiften.

Tillägg för inhop

Till en lokman som inte är placerad i ett skiftschema enligt 30 § i arbetstidslagen för en tid av minst tre veckor betalas tillägg för inhop för varje sådan beräkningsdag under arbetsperioden.

Arvode för materielinspektion

Till lokförare som testkör lok som varit under reparation eller baserat på order som denne fått inspekterar skicket hos vagnarna eller tågenheterna i sitt tåg under resans gång, betalas ett arvode för varje testkörnings- eller inspektionsgång. För varje testkörning eller inspektion betalas endast ett arvode, även om den måste utföras flera gånger. För testkörning betalas ingen lokpenning.

I fråga om lok betalas arvode för testkörning som förordnats av verkstadens eller depåns chef.

Ersättning för bilkörning

Om en lokman kör arbetsgivarens bil i samband med bemanning eller bemanningsväxling för lok betalas tilläggsarvode för denna körning enligt följande.

- 1) Lokal körning
För körning på orten (i regel från lokstall till station, bangård eller omfartsspår) betalas för varje faktisk körkilometer ett tilläggsarvode som är lika stort som betalas för långsamma, enmanskörda godståg vars tågvikt är över 1 500 ton men under 4 800 ton.
- 2) Körning utanför orten
För körningar som går utanför driftdepåorten (till annan ort eller station) betalas för varje faktisk körkilometer ett tilläggsarvode som är lika stort som betalas för tvåmanskörda godståg vars tågvikt är under 1500 ton, dock minst för 30 kilometers körning i ena riktningen.

Detta tilläggsarvode betalas endast till en bilkörande lokman, för vilken detta har avtalats lokalt och fastställts i skiftschemat.

Ersättning för inkomstbortfall till följd av ogrundad avstängning från arbete

Om en vid utredning av tågsäkerhetsförseelse beordrad avstängning från arbetet konstateras vara ogrundad, betalas till lokmannen det inkomstbortfall som orsakats under avstängningstiden. Ersättningen grundar sig antingen på skiftschemat eller medeltimlönen.

Skiftersättning vid påkörningsfall

Inkomstbortfall till följd av att ett arbetsskift avbryts eller återkallas i samband med påkörningsfall ersätts i enlighet med skiftschemat.

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:

Tillägg för bundenhet i arbetet betalas för varje arbetsskift eller researbetsskift mellan vars delar på främmande ort minst två timmars eller på hemorten minst en timmes vila förflyter som inte räknas till arbetstiden. Tillägg för bundenhet i arbetet betalas inte för arbets- eller kommenderingsresor.

TILLÄGGSBLAD 1

AVTAL OM SAMARBETE I VR GROUP

Med stöd av 61 § i lagen om samarbete inom företag (334/07) har VR Group Ab och å andra sidan VR Akava ry, Rautatieläisten Liitto Ry, Rautatievirkamiesliitto ry, Veturimiesten liitto ry samt Rautatiealan Teknisten Liitto RTL (före detta VR Teknilliset VRT ry) ingått följande avtal.

1 § Avtalets tillämpningsområde och innehåll

Detta avtal är ett sådant avtal som avses i 61 § i lagen om samarbete inom företag (334/07).

Avtalet innehåller bestämmelser om samarbete, de procedurer som ska iakttas vid rationalisering och utveckling samt om ordnandet av intern information

2 §

Vid samarbete mellan VR Group Ab, Oy VR-Rata Ab och Corenet Ab, senare VR, och deras personal följs de procedurer som avses i lagen om samarbete inom företag, senare samarbetslagen, till de delar som inte något annat har avtalats i detta avtal.

I ärenden som man förhandlar eller avtalar om i ett förfarande enligt lagen om kollektivavtal, iakttas i stället för procedurerna enligt detta avtal, vad som särskilt bestämts, föreskrivits eller avtalats om behandlingen av dessa ärenden.

3 § Syfte och mål med samarbetet

Syftet med samarbetet är att ge de anställda möjlighet att påverka det beslutsfattande som gäller deras arbete och arbetsförhållanden, VR:s verksamhet eller en del av den. En viktig förutsättning för att VR:s resultat, ekonomi och serviceförmåga ska förbättras, är att dess personal i samarbetet utnyttjar sin sakkunskap genom att delta i förberedelserna för beslutsfattandet.

Syftet med samarbetet är också att främja uppnåendet av de allmänna målen för VR:s personalpolitik och förbättra verksamheten och arbetsförhållandena på arbetsplatsen. VR:s utvecklingsarbete som personalen deltar i samarbetet, förbättrar VR:s förutsättningar att erbjuda permanenta anställningar och utvecklande arbetsuppgifter med mångsidigt innehåll.

4 § Främjande av samarbete

VR ska, när det arrangerar sin organisation, personalens arbetsuppgifter och ledningen, verka på så sätt att arrangemangen också främjar samarbetet mellan personalen och förmännen samt inom personalen, möjliggör ett framgångsrikt arbete och ger personalen möjlighet att påverka innehållet i sitt arbete och arbetsmiljön samt få information om målen för samt betydelsen och resultaten av sitt arbete.

5 § Parterna i samarbetet och samarbetsorganen

Parterna i samarbetet är VR och dess personal.

Ett möte mellan personalens representanter eller en personalgrupp utgör ett samarbetsorgan vars uppgift är att främja samarbetet mellan de olika personalgrupperna samt att förberedande behandla samarbetsärenden.

Samarbetet ska genomföras så att det säkerställer att de samarbetsärenden som förutsätts i samarbetslagen samt i detta avtal behandlas behörigt på alla organisationsnivåer. Därför ska det beaktas att

- samarbetsärenden som gäller en enskild person i första hand ska behandlas mellan förmannen och personen i fråga och om någondera kräver det även med förtroendemannen,
- ärenden som gäller en personalgrupp behandlas mellan förmannen och den förtroendeman som representerar personalgruppen i fråga,
- ärenden som gäller flera personalgrupper behandlas mellan förmannen och de förtroendemän som representerar personalgrupperna i fråga,

Det högsta samarbetsorganet i VR Group är VR:s samarbetsmöte, vars sammansättning är följande:

Arbetsgivaren representeras av VR Group Ab:s, Oy VR-Rata Ab:s och Corenet Ab:s verkställande direktörer och VR Group Ab:s förvaltningsdirektör samt de direktörer vars avdelnings ärenden behandlas i samarbetsmötet.

Personalen representeras av varje undertecknande organisations ordförande eller någon annan representant som personalorganisationen har utnämnt samt ytterligare en annan representant som utnämnts av Rautatieläisten Liitto ry.

I VR Group Ab och Oy VR-Rata Ab organiseras samarbetet så att samarbete bedrivs på alla organisationsnivåer som är

- bolagsnivån,
- bolagens avdelnings- och enhetsnivå,
- bolagens regionala nivå,
- samarbetet mellan bolagens regionala nivåer,
- bolagens avdelningsnivåers enhetsnivå,
- arbetsplatsnivån.

Dessutom kan delegationer som behandlar en viss sakhet eller delegationer av permanent karaktär grundas (förteckningen över delegationer av permanent karaktär finns bifogad).

Principerna för sammansättningen på bolagsnivån, bolagens avdelningsnivå, i delegationerna av permanent karaktär och samarbetsorganen för regionalt samarbete fastställs i VR:s samarbetsmöte och om dessa principer upprättas ett protokoll som godkänns av de undertecknande parterna i detta avtal.

Samarbetsärenden behandlas också i etablerat ledningsgruppsarbete (avser också vedertagna månads-, vecko- eller dylika möten) oberoende av organisationsnivån.

Personalens representanter i samarbetsorganen är de förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller andra personalrepresentanter som utnämnts av de undertecknande organisationerna i detta avtal.

I VR:s samarbetsorgan kan personalen också representeras av en sådan särskilt utnämnd representant som är anställd i VR:s personalorganisation, men som inte står i anställningsförhållande till VR.

6 § Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet

Utöver de ärenden som nämns i lagen om samarbete inom företag omfattar samarbetsförfarandet följande ärenden:

1. De konsekvenser som avses i 6 § 1–4 punkterna i lagen om samarbete inom företag som följer av att utomstående företag anlitas för utförande av VR:s uppgifter.

2. Förtroendemännens utlåtanden som ges i samband med utnämmandet till uppgiften i enlighet med de bolagsspecifika spelregler som avtalas separat.
3. Utöver verksamhets- och ekonomiplanen också andra planer på kort och lång sikt, förslag och utlåtanden som gäller VR:s verksamhet, ekonomi och personal.
4. Planer som gäller samarbetsutbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår, till de delar som de gäller VR:s personals deltagande i den nämnda utbildningen.

7 § Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avför ett sådant ärende som avses i samarbetslagen eller i 6 § i detta avtal, ska om ärendet förhandlas på det sätt som bestäms i samarbetslagen eller i detta avtal.

Förhandlingsförfarandet inleds i ett sådant skede av planeringen och beredningen av ett ärende, där både den växelverkan och den påverkan i fråga om alternativen och ärendet, som är syftet med samarbetet, kan ske också i praktiken.

I samarbetsförfarandet behandlar man tillsammans de grunder, konsekvenser och alternativ som den åtgärd som förbereds har. Syftet med förfarandet är att öka parternas kunskaper om ärendet och få deras uppfattningar i frågan att sammanfalla och på detta sätt främja att samförstånd uppnås.

Om inte annat avtalas i samarbetsförfarandet, ska en skriftlig förhandlingsframställning om ett ärende som avses i 8 kap. i lagen göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Av framställningen ska framgå de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

När en representant för personalen begär att förhandlingar om ärenden som avses i 4 och 6 kap. i lagen ska inledas, ska arbetsgivaren lägga fram en förhandlingsframställning eller lämna ett skriftligt meddelande om varför samarbetsförfarande inte anses nödvändigt.

Personalrepresentanterna har rätt att ta initiativ och lägga fram förslag i ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet. Om arbetsgivaren anser att ärendet inte omfattas av samarbetsförfarandet, ska detta, jämte grunderna, meddelas den behöriga personalrepresentanten.

8 §

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförfarande, på grund av sin omfattning eller svårbegriplighet förutsätter det, ska personalrepresentanterna beredas möjlighet att höra en sakkunnig som arbetar på VR. Om VR anlitar en utomstående sakkunnig i en sådan uppgift som enligt samarbetslagen eller detta avtal omfattas av samarbetsförfarandet, ska även personalrepresentanterna beredas möjlighet att höra denna sakkunniga.

9 §

Om det sker en väsentlig förändring i ett ärende som omfattas av samarbetsförfarandet, ska ett nytt samarbetsförfarande i ärendet genomföras.

10 § Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Vid samarbetsförfarandet konstateras när förfarandet har avslutats.

Om ett ärende som man enligt 8 kap. i samarbetslagen förhandlar om leder till att en eller flera personer

– överförs till anställning på deltid

- permitteras eller
- sägs upp

anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän enighet om ärendet har nåtts eller åtminstone sju dagar har gått från det att förhandlingarna inleddes.

Om den ovannämnda åtgärden uppenbarligen leder till att mer än tio personer

- överförs till anställning på deltid
- sägs upp eller
- permitteras för mer än 90 dagar

och enighet om ärendet inte nås, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän sex veckor har gått från det att förhandlingsframställningen gjordes.

Om förhandlingarna gäller överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller uppsägningar till följd av överlåtelse av rörelse, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän ett avtal om ärendet har ingåtts eller två månader har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till personalrepresentanterna.

11 § Anteckning av förhandlingsresultatet

Vid ett organiserat samarbetsmöte ser arbetsgivaren till att förhandlingsresultatet eller parternas ställningstaganden antecknas i protokollet eller förhandlingspromemorian som justeras av parterna.

Arbetsgivaren ska dessutom på begäran se till att det över förhandlingarna upprättas ett protokoll enligt 54 § i samarbetslagen.

12 § Anlitande av utomstående arbetskraft

VR ska ge information om planerade avtal om anlitande av arbetskraft utanför VR till de personalrepresentanter som representerar en personalgrupp vars arbetsuppgifter ärendet gäller. Härvid ska en redogörelse ges för den planerade omfattningen av arbetskraften, arbetsuppgifterna och tiden för avtalets bestånd.

Om en personalrepresentant efter att ha fått en sådan redogörelse senast den andra arbetsdagen efter redogörelsen kräver det, ska ärendet behandlas vid samarbetsförfarandet. För detta förfarande har en tidsfrist på en vecka reserverats. Under denna tid får arbetsgivaren inte ingå ett avtal om det ärende som är föremål för behandling.

Personalrepresentanten kan emellertid inte yrka på ovannämnd behandling när avsikten är att anlita utomstående arbetskraft för arbete som VR:s personal enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att anlita VR:s personal för.

Principen är att anlitandet av utomstående arbetskraft inte får leda till att den egna personalens arbetsuppgifter minskar eller upphör.

13 § Tillsättande av arbetsgrupper

Om det vid VR tillsätts en arbetsgrupp eller ett motsvarande tillfälligt eller permanent organ, som enligt sitt uppdrag behandlar ett ärende som enligt samarbetslagen eller detta avtal omfattas av samarbetsförfarandet, ska arbetsgruppens sammansättning och uppdrag behandlas i ett samarbetsförfarande.

Personalen ska vara representerad i arbetsgruppen, om den tillsätts för att genomföra ett rationaliserings- eller utvecklingsprojekt som kan medföra väsentliga förändringar i personalens uppgifter, arbetsmetoder eller organiseringen av uppgifter. Den personal som projektet berör ska vara jämnt representerad i arbetsgruppen. Arbetsgruppens sammansättning och uppdrag ska behandlas i ett samarbetsförfarande även i andra fall än de som avses i 1 mom., om arbetsgivaren anser att det är nödvändigt att till arbetsgruppen utse en eller flera personalrepresentanter.

I samarbetsförfarandet ska behandlas till vilka delar personalens representation i en arbetsgrupp som avses i denna paragraf ersätter samarbete enligt samarbetslagen eller detta avtal.

14 § Arbetsenhetsmöten

Vid en arbetsenhet ordnas arbetsenhetsmöten för att främja informationsutbyte och diskussion, när det med beaktande av antalet anställda och arbetsförhållanden är möjligt. Vid arbetsenhetsmöten behandlas ärenden enligt samarbetslagen och detta avtal och vid behov andra ärenden som gäller arbetsenhetens verksamhet och arbetet vid den.

15 § Information i samarbetsförfarande

Arbetsgivaren ska innan samarbetsförfarandet inleds lämna de berörda arbetstagarna och deras representanter de uppgifter som behövs för behandlingen av ett ärende. Dessa ska lämnas i ett sådant skede och i en sådan form att det är möjligt att sätta sig in i dem och påverka dem på det sätt som avses ovan i 7 §.

De ovannämnda uppgifterna lämnas skriftligt om det med beaktande av ärendets art och omfattning är nödvändigt och möjligt. Uppgifterna ska därtill lämnas skriftligt i det fall arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare.

Utkast till bolagens budgetar och verksamhetsplaner, förslag till personal- och utbildningsplan samt bokslutsuppgifter lämnas skriftligen. Dessutom ska personalen eller personalrepresentanterna i VR Group årligen underrättas om bolagens olika resultatenheters operativa resultat och verksamhetens utvecklingsutsikter.

Om beslutet avviker från det beslut som förutsagts vid samarbetet, ska de personer som nämns i 1 momentet underrättas om dess innehåll och genomförande.

Om verksamheten vid VR äventyras eller andra särskilt vägande skäl utgör ett motiverat hinder för lämnande av information ska man utan dröjsmål underrätta om saken när det nämnda hindret inte längre föreligger.

16 § Intern information

VR ska informera personalen om VR:s verksamhet och sådana ärenden som är under planering och beredning som påverkar personalens ställning eller arbetsförhållanden samt om beslut och åtgärder i dessa ärenden.

17 §

De allmänna principer eller anvisningar som ska iakttas i VR vid skötseln av personalärenden samt VR:s verksamhets- och personalorganisation ska på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

18 § Personalens inbördes information

En förutsättning för samarbete mellan VR och dess personal är att personalens möjlighet till intern information tryggas. Parterna i detta samarbetsavtal ska ges möjlighet till intern information och kontakt vid VR.

19 § Samarbetsutbildning

En förutsättning för samarbetet är att de personer som ansvarar för och genomför det har tillräckliga kunskaper och färdigheter. I personalutbildningen ska en förbättring av samarbetsförutsättningarna beaktas.

Personer som regelbundet deltar i samarbetet kan delta i sådan utbildning som behövs särskilt för bedömning av olika utvecklingsåtgärder och deras följdverkningar.

20 § Rationaliserings- och utvecklingssamarbete

Med rationalisering och utveckling avses i detta avtal utveckling av VR:s verksamhet och organisation. Begreppet omfattar förändringar i VR:s arbetsordningar och reglementen, förnyelse av verksamhetssätten, utveckling av arbetsredskapen, arbetsmetoderna och arbetets innehåll samt undersökningar i anknytning till dessa.

21 §

Om rationaliserings- och utvecklingsåtgärderna medför väsentliga förändringar i personalens ställning, arbetsuppgifter eller storlek, ska personalens möjligheter till omskolning eller omplacering utredas i samarbetsförfarande för att uppgifterna ska kunna omorganiseras och de anställdas fortsatta anställningsförhållande tryggas.

22 §

Om en tidsbunden plan över utvecklingsobjekt och -verksamhet utarbetas vid VR, ska den behandlas i samarbetsförfarande enligt samarbetslagen. Den tidsbundna planen kan gälla alla rationaliserings- och utvecklingsåtgärder vid VR eller den kan uppgöras så att den särskilt gäller vissa VR:s funktioner, organisationsenheter eller rationaliseringsobjekt. Den tidsbundna planen kan innehålla följande saker:

- en förteckning över rationaliserings- och utvecklingsprojekt och - objekt.
- en utredning av målen för projekten och de personaleffekter och utbildningsbehov de medför
- en tidtabell för projekten samt undersöknings- och tillvägagångssätt
- en utredning över anlitaandet av en utomstående konsult.

23 §

De procedurer som avses i detta avtal iakttas i undersökningar som har anknytning till utvecklingen av VR:s verksamhet, t.ex. arbetsstudier, oberoende om undersökningarna är separata eller utgör en del av en större helhet.

24 §

VR ska se till att procedurer enligt detta avtal iakttas också när utomstående sakkunniga eller konsultföretag anlitas inom rationaliserings- och utvecklingsverksamheten. Om anlitaandet av en konsult ska meddelas i samband med samarbetsförfarandet.

25 §

Detta avtal ska sägas upp skriftligen. Den part som säger upp avtalet ska inom rimlig tid komma med ett förslag i huvuddrag till ett nytt avtal.

Förhandlingarna om ett nytt avtal ska inledas senast efter att arbetsgivaren eller å andra sidan de organisationer som representerar åtminstone hälften av den organiserade personal som omfattas av avtalet, har sagt upp avtalet.

26 § Befrielse från arbetet

Arbetsgivaren ska ge de personalrepresentanter som avses i lagen om samarbete inom företag befrielse från deras ordinarie arbete under den tid de behöver för samarbetsförfarande enligt lagen eller detta avtal samt för sådana förberedelser som personalrepresentanterna tillsammans vidtar i direkt anknytning till förfarandet.

I fråga om anställningsvillkoren för personalrepresentanterna gäller det som särskilt har bestämts, föreskrivits eller avtalats om dessa.

27 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tillämpningen av detta avtal, ska man förhandla om dessa i samma ordning som man har avtalat om avgörande av meningsskiljaktigheter i de kollektivavtal som tillämpas vid VR.

28 § Arbetsfredsförpliktelse

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

En förening som är bunden av avtalet är dessutom skyldig att se till att dess underlydande föreningar eller arbetstagare som avtalet gäller inte bryter mot den i föregående moment avsedda fredsplikten eller mot bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet som åligger en förening innebär även att föreningen inte får stödja eller befordra en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till en sådan åtgärd, utan är skyldig att försöka avveckla den.

29 § Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft från den tidpunkt det undertecknas och gäller tills vidare med sex veckors uppsägningstid.

Genom detta avtal upphävs det avtal om samarbete vid statsjärnvägarna som ingåtts av parterna 26.5.1989.

TILLÄGGSBLAD 2

BESTÄMMELSER GÄLLANDE UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas som en del av parternas kollektivavtal om lokmannauppgifter i järnvägstrafik.

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

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet berör inte:

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

Tillämpningsanvisning:

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak 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 prøvotiden 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) situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och 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 prøvotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap.1–2 § och 9 kap.4–5 § arbetsavtalslagen.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även vid uppsägning och permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

2 § Uppsägningsgrunder

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap.1–2 § arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7 kap.1–2 § som preciserar grunderna för uppsägning av arbetstagare.

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

Som sakligt och vägande skäl anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin direktionsrätt, 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 försummelse eller överträdelser av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till 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 oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över ett 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

Då en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal skall han iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning:

Fastställande av hur länge en anställning varat

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkning av bestämd tid, som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tider som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

Om arbetsgivare tillåter arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsmeddelandetid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

2. *Om en termin har fastställts till 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 arbetsgivare säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30 september. 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 de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk eller produktionsteknisk orsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlägga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid skyldig att åt arbetsgivaren erlägga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap.17 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis 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 berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 § Anmälan om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per post eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att meddelandet har avsänts.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Meddelande om uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsanvisning:

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

10 § Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom 2 år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot bestämmelserna i detta avtals 2 § är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 § Ersättningens belopp

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

När ersättningens storlek fastställs beaktas som omständigheter vilka ökar respektive minskar ersättningen, förutom det hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå även den förtjänstförlust arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att senare erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med uppsägningen, den anledning arbetstagaren själv gett till uppsägningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Arbetsgivaren skall avdra till arbetstagaren betalda arbetslöshetsdagpenningar på det sätt som föreskrivs i 12 kap.3 § arbetsavtalslagen.

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

Tillämpningsanvisning:

Andelen arbetslöshetsdagpenningar som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om 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

Vid permittering av arbetare skall en minst 14 dagar lång tid för meddelande iaktas och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

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 permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst 7 dagar i förväg, om inte annat har avtalats.

Permittering hindrar inte en arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning:

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

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan förhandsmeddelandet ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska presenteras utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att förhandsmeddelandet lämnats skall arbetsgivaren innan han ger arbetstagarna meddelande om permittering reservera arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda med anledning av förhandsmeddelandet.

Förhandsmeddelande behöver inte ges om arbetsgivaren på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom bindande bestämmelse kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Permitteringsmeddelande

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan tillställas personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1-2 stycket ovan.

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

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än permitteringen har skyldighet att erlagga lön för den tid arbetstagaren är frånvarande

från arbetet eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap.12 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i 2:12 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämmande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlägga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition om lagen om arbetsavtal 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 permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar skall arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

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.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet oberoende av uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per löneperiod om inte annat har överenskommits.

Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet efter att permitteringen fortgått utan avbrott minst 200 dagar har arbetstagaren rätt att erhålla sin lön för uppsägningstiden enligt vad som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I sådana fall då arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad 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. Senarelagd 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. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. 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.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Sålunda iakttas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varseltid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommits.

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

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har skett på tillsvidarebasis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast 7 dagar tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av detta anställningsförhållandes längd med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permittering

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden. Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad före betalningsskyldigheten vidtar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid nedskärning 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 7:9 § 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 reduktion eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetare skall även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 § Återanställning

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom fyra månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, skall han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortsättningsvis söker arbete genom arbetskraftsbyrån arbete. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrå på den ort, där arbete står till buds.

När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete.

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

Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 § Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen 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. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken för den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 16.2.2005 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 8 februari 2005

ARBETSGIVARFÖRENINGEN FÖR TRANSPORT OCH SPECIALBRANSCHER

VETURIMIESTEN LIITTO RY

TILLÄGGSBLAD 3

ARBETSTAGARNAS GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Vad gäller arbetstagarnas grupplivförsäkring följs det avtal som ingåtts av centralorganisationerna. De gällande grupplivförsäkringsvillkoren och ersättningssummorna finns på Arbetstagarnas gruppförsäkringspools webbplats <http://www.trhv.fi>.

TILLÄGGSBLAD 4

ERSÄTTNING AV RESEKOSTNADER ÅR 2022

1 § Tillämpningsområde

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

§ 2 Allmänt

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, logi- eller hotellersättning, nattresepenning och vid bil- och tåg tjänsteförrättning 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 dessa avtalsbestämmelser 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 hotellersättning och övriga resekostnadsersättningar även den inbesparing av tid som användningen av fortskaffningsmedel eventuellt har medfört.

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

6 § Ersättning för användning av eget fordon

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

Bil

För varje beräkningsperiod på ett år som börjar den 1 januari betalas för tiden 1.1 – 31.12.2022 för de första 5 000 kilometrarna 46 cent per kilometer och 41 cent för de följande kilometrarna.

De ovan nämnda kilometerersättningarna betalas förhöjda i följande fall:

- 1) med 8 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av släpvagn kopplad till bilen och med 12 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av husvagn kopplad till bilen, samt med 23 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av en raststuga eller motsvarande kopplad till bilen, och
- 2) med 3 cent då när
 - a) personen i fråga är tvungen att i sin bil forsla maskiner eller anordningar vars vikt överstiger 80 kilogram eller vilka är skrymmande till formatet,
 - b) personen i fråga på grund av sina uppgifter är tvungen att transportera en hund i sin bil, eller
- 3) med 10 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter att personen i fråga rör sig med bil på en skogsbilväg eller på en vägbyggnadsarbetsplats som är avstängd för annan trafik, samt
- 4) med 3 cent per person när personen i fråga transporterar andra personer som det är arbetsgivarens sak att transportera.

Motorbåt

under 50 hk/80 cent/km och över 50 hk/116 cent/km

Snöskoter

110 cent/km

Motorcykel

35 cent/km/ de första 5 000 km och 32 cent för följande km

Moped

19 cent/km

Annat fordon

11 cent/km

Följande beräkningsperiod för körkilometrarna inleds 1.1.2022.

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, charterflyg, hyrbil eller på något annat sätt ersätts den betalda avgiften, dock högst till ett belopp som kan anses skäligt.

8 § 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.

9 § 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 tjänstemannen rätt till ett nytt partiellt dagtraktamente, och om överskridningen är mer än 12 timmar till nytt fullt dagtraktamente.

10 § Dagtraktamentenas storlek

Dagtraktamente betalas

- 1) som partiellt dagtraktamente på 20 euro under tiden 1.1–31.12.2022 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i 9 § 1 mom. och
- 2) som fullt dagtraktamente på 45 euro under tiden 1.1–31.12.2022 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i 9 § 2 mom. har använts till resan.

11 § 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 ersätts till 35 eller 65 %) 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 belopp per resedygn för vart och ett land eller territorium under tiden 1.1 –31.12.2022 ges separat.

12 § 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.

13 § Måltidsersättning

Om dagtraktamente inte betalas för en resa som företagits i hemlandet, betalas till arbetstagaren en fjärdedel av det fulla dagtraktamentet enligt 10 § 1 mom. 2 punkten, under förutsättning att arbetstagaren har för utförande av en arbetsuppgift rest åtminstone 10 kilometer från sin arbetsplats eller bostad och resan har varat över sex timmar, och arbetstagaren inte har haft möjlighet att inta måltid på sitt sedvanliga måltidsställe eller ett avtalat måltidsställe som stöds av arbetstagaren, varför han eller hon på egen bekostnad har intagit måltid på något annat matställe än de ovannämnda måltidsställena.

14 § Logi- och hotellersättning

Utöver dagtraktamentet betalas logiersättning enligt ett av en inkvarteringsrörelse utfärdat eller annat tillförlitligt verifikat, som ska bifogas reseräkningen, dock högst till det maximibelopp som bestäms i § 15. Om måltider ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.

På utlandsresor innefattar hotellersättningen grundpriset för rummet, eventuell skatt och fast betjäningssavgift.

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.

15 § Logi- och hotell ersättningarnas maximibelopp

Följande maximibelopp gäller för logiersättningar per resedygn i hemlandet

Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla	
städer	141,00 euro
Övriga kommuner	100,00 euro

Maximibeloppen per resedygn i utlandet för hotell ersättningar som betalas för vart och ett land eller territorium ingår som bilaga till dessa bestämmelser.

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.

Nattresepenningens storlek är 13,00 euro per dygn.

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

17 § Ersättning till kursdeltagare

Till kursdeltagare, med vilka avses tjänstemän som deltar i en av arbetsgivaren ordnad eller annars anvisad kurs som försiggår utanför arbetsplatsen, betalas resekostnads ersättningar för resorna till och från kursen enligt § 6 - 12, 14 och 15.

För en kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas dagtraktamente eller måltids ersättning samt logi- eller hotell ersättning eller nattresepenning enligt § 8-16.

För en sammanhängande kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas från och med att kursen inleds, under samma förutsättningar som i § 8 och 9 för erhållande av dagtraktamente och i § 13 för måltids ersättning, kursdagpenning enligt följande:

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

1.1. –31.12.2022 är den på fullt dagtraktamente baserade kursdagpenningen för varje resedygn följande:

- a) för dagarna 1–21 lika stor som fullt dagtraktamente (45,00 euro).
- b) för dagarna 22–28 är beloppet 31,50 euro.
- c) för följande dagar är beloppet 24,75 euro.

Beräkningsgrunden för kursdagpenning som baserar sig på partiellt dagtraktamenten är det vid varje tid gällande partiella dagtraktamenten, och är för tiden 1.1 –31.12.2022 följande för varje resedygn:

- a) för dagarna 1–21 lika stor som partiellt dagtraktamente (20,00 euro).
- b) för dagarna 22–28 är beloppet 14,00 euro.
- c) för följande dagar är beloppet 11,00 euro.

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

För de dagar då kursdeltagaren är berättigad till kursdagpenning 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 arbetstagarens timschema är ledig dag betalas lön för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön.

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

19 § Särskilda ersättningar för utlandsresor

Som kostnader föranledda av en resa 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 flygterminalen eller flygfältet, om det är uppenbart nödvändigt, ekonomiskt eller med beaktande av omständigheterna ändamålsenligt,

- 4) premie för resgodsförsäkring 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.

20 § Förskott

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

21 § 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.

22 § Ersättningarnas sekundära karaktär

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.

23 § Resepenning

Under avtalsperioden tillämpas de bestämmelser som gällde den 31 oktober 1993 på resepenning.

24 § Lokalt avtal om resekostnadsersättningar

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

TILLÄGGSBLAD 5

AVTALSBESTÄMMELSER GÄLLANDE ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER

1 § Tillämpningsområde

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

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

§ 2 Allmänt

Följande kostnader ska ersättas som flyttningskostnader:

- 1) tjänstemäns och arbetstagares och deras familjemedlemmars färdkostnader för flyttningsresor i enlighet med de bestämmelser som ingått om ersättning för resekostnader,
- 2) sådana nödvändiga och skäligen kostnader för transport av sedvanligt bohag som har direkt anknytning till transporten,
- 3) flyttningsspenning som ersättning för andra nödvändiga kostnader som flyttningen medför,
- 4) enligt arbetsgivarens prövning kan en tjänsteman eller arbetstagare även beviljas annan ersättning som anknyter till flyttningen.

3 § Flyttningsspenning

Flyttningsspenning erläggs som ersättning för nödvändiga kostnader som flyttningen medför.

Flyttningsspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar enligt följande:

När en enda person flyttar betalas 1 513,69 euro i flyttningsspenning, när två flyttar betalas 1 850,07 euro och när tre eller flera flyttar betalas 2 186,44 euro.

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

4 § Särskilda bestämmelser

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

5 §

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

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

6 §

Ersättning för särskilda boendekostnader i samband med flyttningen kan erläggas på sätt som avtalas skilt i det enskilda företaget.

TILLÄGGSBLAD 6

ANVISNINGAR FÖR ERSÄTTNING AV HÄLSOVÅRDSKOSTNADER

1. ALLMÄNNA ERSÄTTNINGSGRUNDER

1. Vid ersättning följs i tillämpliga delar de anvisningar för ersättning från sjukförsäkring som getts utifrån sjukförsäkringslagen (364/63 och 1653/92) samt social- och hälsovårdsministeriets beslut (826/94). VR ersätter inte alla sjukvårdskostnader som orsakats av undersöknings- och behandlingsåtgärder. De sjukvårdskostnader som VR:s anställda har möjlighet att få ersättning för fastställs i följande anvisningar och i den bifogade anvisningen om användning av externa undersöknings- och vårdtjänster.
2. Ersättning betalas i regel för de kostnader som orsakats av undersökning och vård av en sjukdom. De kostnader som orsakats av förebyggande åtgärder, med undantag av de kostnader som nämns i 5.2 och 5.3, ersätts inte.
3. Ersättning kan endast betalas för den del vad undersökningen eller vården, genom att undvika onödiga kostnader, skulle ha kostat för den anställda, dock utan att hans eller hennes hälsotillstånd äventyras.
4. Undersökningen och vården kan endast ersättas när de nämnda åtgärderna har utförts av en legitimerad läkare eller tandläkare, hälsovårdare, sjukskötare, fysioterapeut eller laboratorieskötare. Utöver dessa kan även kostnaderna för test som utförts av en psykolog eller undersökningar som kan jämföras med dessa ersättas, om dessa har gjorts på läkares ordination.
5. Som kostnader för hälsovård kan ersättas de kostnader som uppstått inom öppen sjukvård, anstaltsvård och sjuktransport på så sätt som separat fastställs nedan. I öppen sjukvård ingår läkarundersökning och -vård, laboratorie- och röntgenundersökning och fysikalisk behandling. I anstaltsvård ingår sjukhusvård.
6. Ersättning för hälsovårdskostnader betalas under den tid anställningsförhållandet är i kraft. Ersättning betalas dock inte till en anställd under den tid han eller hon får invaliditetspension eller är på oavlönad semester, om inte moderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen har betalats för denna tid. Förutsättningen för att ersättning betalas är att personens ordinarie arbetstid i anställningsförhållandet, eller när personen samtidigt är i två eller flera anställningsförhållanden, sammanlagt i dessa i genomsnitt är 20 timmar per vecka.
7. De kostnader som orsakas av bedömningen av arbetsförmåga hos en person som har invaliditetspension på viss tid betalas från VR:s medel.
8. Den allmänna förutsättningen för att hälsovårdskostnaderna ersätts är att vården eller undersökningen sker utifrån företagsläkarens undersöknings- eller behandlingsordination. Med företagsläkare avses VR:s företagsläkare, järnvägsläkare och läkare på företagshälsovårdsstationen och i vissa fall hälsovårdscentralläkare, om sökanden av ersättning av motiverat skäl inte har kunnat komma till den ovannämnda mottagningen.
9. Kostnaderna för de åtgärder som utförts utifrån en företagshälsovårdares remiss vid en vårdenhet avsedd för VR:s personal (företagshälsovårdsstation, hälsovårdscentral) ersätts om det är fråga om ett sjukfall som krävt brådskande läkarvård.

10. Enligt bedömning kan även kostnaderna för en annan läkares åtgärder eller åtgärder som utförts med dennes remiss ersättas. Förutsättningen för att ersättning betalas är dock att personen inte har haft möjlighet att anlita företagsläkaren eller det har varit fråga om ett sjukfall som krävt brådskande åtgärder.
11. Som externa undersöknings- och vårdplatser används i regel anstalter som upprätthålls med offentliga medel.

2. KOSTNADER FÖR ÖPPEN SJUKVÅRD

Arvoden för allmänläkare och specialist

1. Läkarutlåtande B (Sv 7) eller motsvarande annat utlåtande som begärts för invaliditetspension ersätts oberoende av om utlåtandet har getts av järnvägsläkaren eller någon annan läkare.
2. Undersökning och behandling utförd av en specialist i ögonsjukdomar ersätts om det har varit fråga om en ögonsjukdom.
3. Läkarutlåtande som behövs för specialersatta läkemedel ersätts.
4. Psykiatrisk öppenvård kan endast ersättas utifrån ett på förhand fattat ersättningsbeslut.
5. Läkarintyg för en privatsak, till exempel för försäkringsbolag, beskattning eller körkort ersätts inte.

Laboratorieavgifter

6. De kostnader som ersätts är undersökning som behövs för att konstatera eller behandla en sjukdom.
7. Åtgärder med anknytning till konstaterande eller förhindrande av graviditet ersätts inte.

Röntgenavgifter

8. De kostnader som ersätts är i regel undersökning som behövs för att konstatera eller behandla en sjukdom. Dyr specialundersökningar ska hänvisas till sjukhusets poliklinik.
9. Som röntgenundersökningskostnader ersätts också en ortopantomografiundersökning (tandröntgenundersökning) som ordinerats av en tandläkare eller någon annan läkare, om åtgärden har utförts för att konstatera en sjukdom. Se 2.8.

Avgifter för fysikalisk behandling

10. Kostnader som ersätts är fysioterapi som är nödvändig för behandling av en sjukdom och som getts vid en medicinsk vårdanstalt som godkänts av medicinalstyrelsen eller behandlingen har ordinerats av en läkare. Remissen ska på förhand godkännas av VR:s företagsläkare.
11. Massage ersätts endast som förbehandling med anknytning till rörelse- eller fysioterapi.

Poliklinikavgifter

12. De kostnader som ersätts är poliklinikavgifter från sjukhus som upprätthålls med offentliga medel.

Sjuktransportavgifter

13. När ett svårt sjukdomsanfall inträffar under arbetet och när den anställdas tillstånd kräver det, betalas till honom eller henne de kostnader som orsakas av resan till läkaren eller sjukhuset och tillbaka samt de kostnader som orsakas av läkarens patientbesök.
14. Om den anställda insjuknar när han eller hon arbetar på en främmande ort på arbetsgivarens order, betalas till honom eller henne ersättning för de kostnader som orsakats av hemresan.

Tandvårdskostnader som orsakats av behandling av en annan sjukdom

15. Som jämförbar med annan sjukvård anses tandvård som ges av en tandläkare eller en annan läkare och som ges som en behandling som behövs för att bota en annan sjukdom.
16. Avvikande från annat förfarande vid ansökan om ersättning ansöks ersättning för kostnader som orsakats av sådan tandvård hos Folkpensionsanstaltens lokalbyrå. Ersättningen betalas enligt sjukförsäkringens återbäringstaxa. VR ersätter restpartiet av de kostnader som sjukförsäkringen har ersatt.

3. AVGIFTNING OCH ANSTALTSVÅRD FÖR EN MISSBRUKARE AV RUSMEDEL

1. För avgiftning och anstaltsvård för en missbrukare av rusmedel kan ges en betalningsförbindelse till ifrågavarande anstalt oberoende av om personen i fråga är berättigad till vård betald av VR. Förhandsbeslutet om detta fattas av behörig förman. Vårdkostnaderna uppbärs från lönen i efterhand.

4. OLYCKSFALL OCH YRKESJUKDOMAR

1. Ersättning för kostnader som orsakas av ett olycksfall eller en yrkessjukdom ansöks via personer som sköter olycksfallsärenden.

5. KONTROLLUNDERSÖKNINGAR AV HÄLSOTILLSTÅND

1. VR anordnar kontrollundersökningar av hälsotillstånd på sin bekostnad. De fortsatta undersökningar som följer av kontrollen för att konstatera och behandla en sjukdom ersätts med nedannämnda undantag enligt dessa anvisningar.
2. Arbetsgivaren är skyldig att på sin bekostnad utföra de kontroller av hälsotillstånd och eventuella fortsatta undersökningar och utredningar som följer av dessa som förutsätts i 2 § 1 mom.3–6 punkterna i lagen om företagshälsovården (743/78), lagen om skydd för unga arbetstagare (669/67) och lagen om strålningsskydd (469/65).
3. De undersökningar som behövs för att fastställa tjänstedugligheten hos de personer som arbetar i uppgiftsgrupperna I och II som nämns i 2.1 punkten i tillämpningsanvisningen som gäller hälsotillståndskraven (TEVs) anordnas av arbetsgivaren på sin bekostnad. Sådana undersökningar är undersökningar av synskärpa, färg- och hörselsinne samt undersökning av de sjukdomar som nämns i 3.2.2 punkten. Undersökningar som genomförs utanför undersökningsordinationen kan endast ordinerats av VR:s överläkare eller företagsläkare.
4. Kontroll av hälsotillstånd hos VR:s chaufför för förnyelse av körkort är avgiftsfri när den utförs av företagsläkaren.

6. ANSÖKNINGSFÖRFARANDE

1. Ersättning ansöks med blanketten för ansökan om ersättning för hälsovårdskostnader (blankett VR 3307) från den behöriga personalcentralen. Till ansökan ska bifogas ursprungliga betalningskvitton samt det tredje stycket

av företagsläkarens eller företagshälsovårdarens remiss (blankett VR 3359) som ska skaffas på förhand.

Om remissen saknas ska sökanden utreda orsaken till detta under punkten övriga utredningar i ansökningsblanketten för att få ersättning. Ansökan undertecknas av sökandens förman som ska granska att grunderna för ersättning existerar. Ersättning ska ansökas inom sex (6) månader från att avgiften har betalats. Ersättning ska först ansökas hos VR och först efter detta, om det inte finns förutsättningar för ersättning från VR, hos Folkpensionsanstaltens lokalbyrå. Ersättningen betalas på sökandens lönekonto.

7. ANVISNINGAR FÖR ANVÄNDNING AV UTOMSTÅENDE UNDERSÖKNINGS- OCH VÅRDTJÄNSTER

1. Om användning av utomstående undersöknings- och vårdtjänster har getts separata anvisningar till järnvägläkare och den personal som sköter om VR:s företagshälsovård.

TILLÄGGSBLAD 7

Hälsa- och sjukvård samt lön för sjuktid (ARBETSTAGARE SOM ANSTÄLLTS 1.2.1998 eller därefter)

Allmänna bestämmelser

1. Med arbetstagare avses i dessa bestämmelser en lokman i anställnings- eller läroavtalsförhållande hos VR Group vars anställningsförhållande har inletts 1.2.1998 eller senare och vars ordinarie arbetstid tillsammans eller i flera samtidiga anställningsförhållanden sammanlagt är minst 20 timmar i veckan.
2. En arbetstagare har, enligt vad som bestäms nedan, under den tid anställningsförhållandet pågår rätt till:

sjukvård på grund av sjukdom hos en av arbetsgivaren anvisad läkare eller i undantagsfall hos annan läkare;

- 2) sjukhusvård som föreskrivs av en läkare som anvisats av arbetsgivaren;
- 3) i vissa fall ersättning för nödvändiga reskostnader på grund av sjukvård, samt
- 4) lön under sjuk-, havandeskaps- och barnsördsledighet.

Utan hinder av vad som har bestämts ovan har en arbetstagare dock inte rätt till de förmåner som nämnts i 1 momentet under den tid då han eller hon får invalidpension eller under permittering eller semester utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit moderskapspenning, faderskapspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (364/63) för den aktuella tiden.

3. Anvisningar för ersättning av hälsovårdskostnader ges i tillägsblad 6 (Kollektivavtalet mellan VR Group Ab och Veturimiesten Liitto ry, tillägsblad 6: Anvisningar för ersättning av hälsovårdskostnader).

Lön för sjukledighetstid

4. Till arbetstagaren betalas lön för en oavbruten sjukledighetstid som beviljats på grund av arbetsoförmågenhet som beror på styrkt sjukdom utgående från den nedan i 10 punkten bestämda medeldagslönen och beroende på anställningsförhållandets längd enligt följande:
 - 1) när anställningsförhållandet har varat oavbrutet minst en månad, för en tidsperiod om 21 dagar;
 - 2) när anställningsförhållandet har varat minst ett år, för en tidsperiod om 21 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år; och
 - 3) när anställningsförhållandet har varat minst tre år, för en tidsperiod om 28 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år; och
 - 4) när anställningsförhållandet har varat minst fem år, för en tidsperiod om 35 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år; och

Full lön för sjuktiden enligt medeldagslönen betalas i de fall som nämns i 1 momentet 4 punkten, dock endast en gång per kalenderår för den del som överstiger 28 dagar.

Lön för sjuktid betalas utöver för ett år som bestäms ovan i 1 momentet 2-4 punkten för ytterligare 6 månader, om arbetstagaren inom 8 månader från sjukledighetens början ansökt om invalidpension hos Pensionsstiftelsen VR Eläkesäätiö, dock högst till utgången av den kalendermånad som följer på den månad då pension beviljats eller då pensionsärendet slutligen avgjorts vid Pensionsstiftelsen VR Eläkesäätiö.

Om tjänstgöring som inräknas i anställningsförhållandets längd bestäms i 8 punkten.

5. Om en arbetstagare har blivit oförmögen att sköta sitt arbete på grund av olycksfall, yrkessjukdom eller på grund av att han eller hon har utsatts för våld under skötseln av sina arbetsuppgifter, betalas lön för en oavbruten sjukledighetstid utgående från den nedan i 10 punkten bestämda medeldagslönen för en tid av 90 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock högst under ett års tid.

Om olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/48) inte beviljas till fullt belopp i de fall som avses ovan i 1 momentet, ska arbetstagaren betalas lön för sjuktiden enligt 4 punkten 1 momentet punkterna 1–4.

6. I dessa bestämmelser har arbetsolycksfall och yrkessjukdom samma innebörd som i lagen om olycksfallsförsäkring
7. Sjukledigheterna ska räknas som oavbruten sjukledighet, om inte arbetstagaren mellan sjukledigheterna har varit i arbete under de arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om inte sjukledigheterna har berott på klart olika sjukdomsfall eller olika olycksfall, fall av yrkessjukdom eller våld.
8. Som anställningsförhållandets längd räknas i de fall som avses i 4 punkten hela den tid då arbetstagaren har tjänstgjort inom staten eller med stöd av värnpliktslagen har fullgjort värnplikt efter att ha fyllt 18 år eller har tjänstgjort vid finländsk fredsövervakande styrka som ställts till Förenta Nationernas förfogande. En förutsättning för att tidigare tjänstgöring ska kunna räknas till godo är i de fall som avses i 4 punkten 1 mom.2–4 punkten att anställningsförhållandet har pågått i minst sex månader omedelbart före insjuknandet.

Utan hinder av vad som har bestämts ovan räknas till anställningsförhållandets längd inte den tid då arbetstagaren har fått invalidpension eller varit permitterad eller haft semester utan lön, såvida han eller hon inte har erhållit moderskapspenning, faderskapspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för den aktuella tiden.

9. När en arbetstagare anholder om sjukledighet ska han styrka sjukdomen med ett läkarintyg som uppgjorts enligt det för VR:s anställda fastställda formuläret eller enligt formuläret för anhållan om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/63), med ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av VR.
10. En arbetstagare som får månadslön betalas lön för sjuktiden för de dagar som ingår i sjukledigheten.

Som medeldagslön för en arbetstagare som får månadslön betraktas vid beräkning av lönen för sjuktiden det belopp som erhålls då månadslönen exklusive övertidsersättningar divideras med talet 30. Härutöver betalas för sjuktiden ett sjukledighetstillägg som bestäms enligt 13 § 6 punkten i kollektivavtalet mellan parterna.

Särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

11. En arbetstagare har rätt att på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn få särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid en moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig till eller, om han eller hon inte har rätt till nämnda förmån, för den tid denna förmån skulle hänföra sig till om han eller hon hade rätt till den.

Modern till barnet får från moderskapsledighetens början och under en tid som omfattar 72 vardagar en lön som beräknats enligt den medeldagslön som bestämts ovan i 10 punkten. En förutsättning för att hon ska få lön är att anställningsförhållandet har varat oavbrutet i minst sex månader omedelbart före ledighetens början.

12. Utöver särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet har en arbetstagare rätt till vårdledighet, tillfällig vårdledighet och partiell vårdledighet enligt vad som bestäms i arbetsavtalslagen.
13. Om en arbetstagare efter utgången av en ovan i 11 punkten avsedd ledighet på grund av arbetsoförmåga som föranleds av styrkt sjukdom är förhindrad att börja arbeta, betalas till honom eller henne för tiden för den sjukledighet som beviljats av ovan nämnd orsak lön från och med dagen efter utgången av den i nämnda paragraf avsedda ledigheten och i enlighet med bestämmelserna i 4 punkten.

Särskilda bestämmelser

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

Vad som bestäms i 1 momentet tillämpas på motsvarande sätt om en arbetstagare uppsåtligen förhindrat tillfrisknandet eller utan godtagbart skäl inte har samtyckt till undersökning eller vård som föreskrivits av läkare, med undantag av undersökning eller behandling som kan anses vara livsfarlig, eller om han eller hon inte har tillåtit besök av läkare eller sjukskötare som har sänts ut av arbetsgivaren eller annan person som bemyndigats av denne.

15. En arbetstagare till vilken i överensstämmelse med dessa bestämmelser betalas lön för tiden för sjukledighet eller barnsbördsledighet är skyldig att iaktta de föreskrifter och anvisningar som meddelas för ansökan om dag- och moderskapspenning som betalas till arbetsgivaren enligt 28 § i sjukförsäkringslagen.

Om en arbetstagare försummar att följa de i 1 momentet avsedda föreskrifterna och anvisningarna, kan lönen för sjukledigheten eller barnsbördsledigheten

minskas med beloppet för dag- eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

16. En arbetstagare har inte rätt att under sjukledighet eller barnbördsledighet få mer dag- eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen än det belopp med vilket dag- eller moderskapspenningen överstiger hans eller hennes lön eller annan ersättning. Den del av dag- eller moderskapspenningen som inte betalas till tjänstemannen, erläggs till arbetsgivaren.
17. Arbetsgivaren ska på varje arbetsplats som omfattas av dessa bestämmelser framlägga bestämmelser till påseende på lämplig plats.

TILLÄGGSBLAD 8

ALLMÄNT AVTAL MELLAN Arbetsgivarföreningen för Transport- och Specialbranscher och Veturimiesten Liitto ry

1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och han får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som skall behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Som utgångspunkt för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Arbetsdirektionsrätt

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

Parternas rätt att bekanta sig med arbetsplatser

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommits med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan man inleder en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk meddelar man riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelsestidpunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Förändring av organisationen och andra dylika förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

2. SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter skall i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi skall man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapar man en möjlighet för arbetstagarna att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som skall genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

I samarbete mellan parterna på en arbetsplats följer man med lämpliga mellanrum upp utvecklingen av produktiviteten, produktionen och personalen. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som skall tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. Samarbetet ska syfta till samförstånd mellan parterna. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt skall företaget och dess arbetstagare vara jämnt representerade. Vid behov kan också en representant för fackförbundet utnämnas till företrädare för arbetstagarna.

Vid det enskilda företaget kan man avtala om grunda ett samarbetsorgan med uppgift att behandla t.ex. frågor som anknyter till utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen och lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor, i den omfattning därom avtalas lokalt.

Ifall arbetsgivaren vid företagets utvecklingsverksamhet anlitar en utomstående konsults tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultbolagets verksamhet är förenlig med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan

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

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten för att upprätthålla personalens arbetsförmåga i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. De deltar också i 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 eller förtroendeman, som 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. Vid det enskilda företaget kan man avtala att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Val

Om antalet huvudförtroendemen och förtroendemen, 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. Vid det enskilda företaget kan man avtala att förtroendemannen sköter arbetsuppgifter eller tvärtom.

Val kan förrättas på arbetsplatsen för att välja förtroendeman. Om val förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna beredas möjlighet att dela i valet. Anordnandet och förrättandet av valet får dock inte störa arbetet. Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren minst 14 dygn före valet. 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

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal som ansluter sig till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ges alla de uppgifter som påverkar 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 20 § i kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller upphörande av arbetsförhållandet för en sådan förtroendeman som avses i detta avtal, skall dessutom lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för indragningen har bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig bestäms i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. Om arbetarskyddssamarbete kan avtalas separat på varje företag.

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

Arbetskydds-fullmäktigs uppgifter bestäms enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetskyddet. Dessutom sköter arbetskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. En vicefullmäktig handhar, då arbetskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetskyddsfullmäktigen ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetskyddsfullmäktigens förhinder upphört.

Arbetskyddsombudet ska, om inte andra uppgifter har avtalats vid det enskilda företaget, delta i behandlingen och genomförandet av arbetskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde.

Ombud

Om valet av arbetskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas vid det enskilda företaget enligt samma valkriterier som avtalats i fråga om val av förtroendemän i 3.1 punkten fjärde stycket. Dessutom skall arbetskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av andra samarbetsorgan för främjande av arbetskyddet samt om ändamålsenlig samarbetsform avtalas vid det enskilda företaget med beaktande av arbetsplatsens typ, storlek och arbetstagarnas antal och uppgifternas art och andra omständigheter. Om man inte kommit överens om någon annan samarbetsform grundas en arbetskyddskommission för samarbetsverksamheten i arbetskyddsfrågor.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetskydd i detta avtal tillämpas på arbetsplatser där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 20 arbetstagare. En arbetskyddsfullmäktig 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 förtroendemän, när förtroendemannen vikarieras av sin suppleant, när arbetskyddsfullmäktigen eller ett skyddsombud fungerar i förtroendemannauppgifter, eller när förtroendemannen fungerar i arbetskyddsuppgifter. Ett motsvarande meddelande om när vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen kan även lämnas av förtroendemannen. Arbetskyddsfullmäktigen skall skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

4. BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS, SKYDDSOMBUDETS SAMT ÖVRIGA PERSONALREPRESENTANTERS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

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

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter under denna tid. För handläggande av ofrånkomliga ärenden skall arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet vid en tidpunkt som är lämplig med hänsyn till arbetet.

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

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en i detta avtal avsedd representant för personalen går miste om under arbetstid när han deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han annars utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

Ersättning av en personalrepresentants inkomstbortfall sker på det sätt som avtalats i kollektivavtalet.

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

Arbetsförhållandet

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. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Verksamhetsutrymmen

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 diskussionerna som är nödvändiga för att sköta uppgifterna kan föras. För skötandet av uppgifterna har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets telefon och sedvanliga kontors- mm. materiel. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Föreningarna konstaterar i sin gemensamma tolkning att begreppet normal kontorsutrustning för huvudförtroendemannen, förtroendemannen 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.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Han får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågavarande uppgift. 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 dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten.

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

Ifall man tillfälligt är tvungen att flytta ett arbetarskyddsombud till ett arbete utanför hans egentliga verksamhetsområde, skall man eftersträva att förflyttningen inte i oskälig utsträckning medför olägenheter för skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen förutsätter.

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

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemanns och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. 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

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte helt nedläggs. Ifall man gemensamt med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstatera att han inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock avvikelser från denna regel göras.

Individuellt skydd

Annan förtroendeman än huvudförtroendeman kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap.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 kap.4 § i arbetsavtalslagen.

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.

Förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas eller anses hävda i strid med bestämmelserna i 8 kap.1–3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtal på grund av brott mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig såvida förtroendepersonen inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad trots varning underlåtit att sköta sina åligganden.

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

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd skall också tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som uppställts av fackavdelningens möte och om vilken fackavdelningen lämnat skriftligt meddelande till arbetsgivaren. Bestämmelserna skall också tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast 3 månader före den kandidaterande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna angående anställningsskydd skall ännu sex månader efter att huvudförtroendemannan- eller arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget upphört tillämpas på en arbetstagare som verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Ersättningar

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta avtal, skall arbetsgivaren erlagga en ersättning till honom eller henne som motsvarar minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap.2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Om rättigheterna enligt detta avtal har kränkts skall detta beaktas som faktor som höjer ersättningens storlek. 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 INFORMATIONSSKYLDIGHET

Uppgifter om lönestatistik och personal

En gång per år sedan EK:s lönestatistik 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 besvärssärendet. 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.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

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

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

Arbetstidsbokföring

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

Uppgifternas konfidentiella natur

Ovan nämnda uppgifter som delges förtroendemannen för att han eller hon skall kunna sköta sina uppgifter är konfidentiella. Uppgifterna får inte överlåtas till förtroendepersoner på andra företag och får inte heller på annat sätt spridas.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud och andra arbetarskyddsorgan sådana lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga vid skötseln av dessas uppgifter.

Uppgifter angående företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller dess representanter presentera:

- 1) efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet;

- 2) minst två gånger under räkenskapsåret en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation med uppgifter om framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.
- 3) årligen en personalplan, som innehåller en uppskattning av beräknade förändringar i personalens storlek, art och ställning.

Företaget ska meddela om betydande förändringar i alla ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

I de företag där antalet anställda regelbundet är minst 30 ges företagets bokslutsuppgifter enligt 11 § 2 mom. lagen om samarbete inom företag skriftligt till personalens representanter på begäran.

Sekretessplikt

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna skall hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

6. PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE 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 antecknas vem som utfärdat detta.

Ifall det på arbetsplatsen utkommer ett för personalen avsett informationsblad har ovan nämnda sammanslutning av personalen rätt att använda detta för att kungöra ovan nämnda möteskallelser eller meddelanden, eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren anvisat arbetstagarna. Även e-post kan användas för delgivning av mötesanmälningar eller underrättelser. Anmälaren ansvarar för innehållet i e-postmeddelanden och på anslagstavlan.

7. UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren på kurser med anknytning till yrket ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet i enlighet med kollektivavtalet. Sker utbildningen helt och hållet utom arbetstid ersätts direkta kostnader föranledda därav. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för det undervisningsmaterial som krävs enligt kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och beträffande andra än internatkurser resekostnadsersättningar som

fastställs enligt vederbörande kollektivavtal. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och restiden. Åtgången tid för utbildning utom arbetstid eller resor i samband med den ersätts i enlighet med kollektivavtalet.

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 avses i denna punkt. Enligt villkoren i denna överenskommelse kan i en grundkurs delta en person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

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

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänförs till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås.

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. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. Om tillstånd att delta i kurs inte beviljas ska huvudförtroendemannen eller motsvarande förtroendeman eller behörig person senast 10 dagar före kursens början meddelas om orsaken till varför beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man gemensamt skall sträva efter att klargöra en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande i kursen föreligger.

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

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt denna överenskommelse. Samtidigt skall omfattningen av ersättningen klargöras.

7.4 Ersättningar

För kurs som godkänts på det enskilda företaget i samråd mellan företaget och den aktuella personalorganisationen betalar arbetsgivaren till 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 för högst en månad. 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.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

8. ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

I fråga om anlitande av utomstående arbetskraft tillämpas avtalet av 4.6.1997 mellan TT (nuv. EK) och FFC.

9. AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft 01.10.2007 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 förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

Helsingfors den 5 november 2007

ARBETSGIVARFÖRENINGEN FÖR TRANSPORT OCH SPECIALBRANSCHER

VETURIMIESTEN LIITTO RY

TILLÄGGSBLAD 9

AVTAL OM SKYDDSKLÄDSEL

- 1 § För arbetstagare som kontinuerligt och huvudsakligen arbetar med nedan definierade exceptionellt smutsiga eller andra uppgifter som i betydande omfattning sliter på den egna klädseln bekostas med arbetsgivarens medel skyddsklädsel i enlighet med detta avtal och förteckningen i bilaga.

Med skyddsklädsel avses i detta avtal antingen skyddsdräkt eller skyddsrock eller skyddsdräktskombination bestående av rock och byxa, som används i arbetet för att skydda arbetstagarens egen klädsel.

- 2 § Till en arbetstagare som fortgående och huvudsakligen

- arbetar i mycket smutsiga, våta, leriga, sotiga eller dammiga arbeten,
- utför montering, service eller reparation av motorfordon, arbets- eller motsvarande maskiner eller anordningar,
- som sin huvudsyssla hanterar mycket smutsiga lager- eller andra föremål, smörjmedel eller bränslen, syror eller andra starkt frätande kemikalier, eller
- arbetar i storkök eller tvätterier i förhållanden där vanlig arbetskläder inte är tillräcklig eller där arbetskläderna slits ovanligt snabbt,

anskaffas till skydd av arbetsgivarens arbetsdräkter personlig skyddsklädsel i enlighet med förteckningen i bilaga till detta avtal högst en gång per kalenderår; arbetstagaren får antingen skyddsdräkt eller skyddsrock eller en skyddsdräktskombination bestående av rock och byxa. Om skyddsklädseln förstörts i en arbetsolycka ska den ersättas så snart som möjligt.

Detta avtal avser inte tjänstedräkt eller sådan skyddsklädsel,

- skyddsredskap eller artikel som arbetsgivaren ger till arbetstagaren med anledning av regler i arbetarskyddslagen (299/58) eller andra regler eller bestämmelser rörande arbetarskydd.

Detta avtal avser inte heller sådan av arbetsgivaren införskaffad skyddsklädsel som används gemensamt på arbetsplatsen och inte skänks till arbetstagarna.

- 3 § Till en arbetstagare som på basis av anställningsförhållandet av arbetsgivaren får tjänstedräkt eller bidrag för anskaffning av tjänstedräkt ges ingen personlig skyddsklädsel med stöd av detta avtal, såvida inte det finns särskild anledning med hänsyn till arbetstagarens uppgifter och arbetsförhållandena. Skyddsklädsel som avses i detta avtal bekostas inte ur arbetsgivarens medel åt semestervikarier eller arbetstagare som anställs för högst sex månaders tid för säsongtoppar eller av annat skäl. Om anställningsförhållandet för en arbetstagare som har fått skyddsklädsel upphör före den fastställda tiden på sex månader har löpt ut av orsak som beror på arbetstagarens åtgärd eller förfarande, ska arbetstagaren erlägga hälften av anskaffningspriset för skyddsklädseln i ersättning till arbetsgivaren.

4 § Skyddsklädsel som införskaffas på arbetsgivarens bekostnad skänks till arbetstagare som på egen bekostnad ska ombesörja underhållet av skyddsklädseln. Skyddsklädseln förses med ett synligt emblem eller märke för arbetsgivaren.

5 § Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

En förening som är bunden av avtalet är dessutom skyldig att se till att dess underlydande föreningar och arbetstagare som avtalet gäller inte bryter mot den i föregående moment avsedda fredsplikten eller mot bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet som åligger en förening innebär även att föreningen inte får stödja eller befordra en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till en sådan åtgärd, utan är skyldig att försöka avveckla den.

6 § Detta avtal gäller från den 1 mars 1992 till den 31 oktober 1993. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om inte någondera parten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller förlängningsåret löper ut.

Uppgiftsbeteckning
Lokförare

Ångloktjänst, lokunderhåll, driftklarhets-,
service och utbildningsförarens uppgifter
kräver skyddsklädsel

Lokeldare

”

TILLÄGGSBLAD 10

PROTOKOLL ÖVER FÖRHANDLINGAR GÄLLANDE SAMMANSTÄLLNING OCH UPPDATERING AV BESTÄMMELSER SOM HÖR TILL KOLLEKTIVAVTALET TILL EN ENDA HELHET (ändrat 10.2.2004)

Datum:	16.1.2001	
Plats	LTJ:s kontor	
Närvarande:	LTJ	Kari Pöyhönen Eero Salmela Anu Sajavaara Aimo Kokkonen Markku Hannola Timo Tanner Risto Elonen
	VR Group Ab Veturimiesten liitto r.y	

1 § Följande protokoll och promemorior som anknyter till lokmännens arbete eller arbetsförhållanden är i kraft som bilagor till kollektivavtalet:

- * Protokoll av 16.9.1994, VR och Veturimiesten liitto r.y., Utvidgning av enmanskörning i linjetrafik samt härtill anknyttande ersättningar (ändring protokoll 15.3.2000)
- * Förhandlings-PM 16.9.1994, Statsjärnvägarna
Frågor i anslutning till enmanskörning i linjetrafik (ändring protokoll 15.3.2000)
- * Protokoll av 15.3.2000, VR Group/VR Aktiebolag och Veturimiesten liitto r.y.
Överföring av s.k. snabba tåg och TFÄ-trafik till enmanskörning

2 § Av arbetsgivaren utfärdade brev samt i samråd utarbetade protokoll och promemorior som fortsättningsvis är i kraft.

Till dessa hör bl.a. följande:

- * Brev 27.12.1982, Järnvägsstyrelsen (H Römer), Betalning av s.k. stalljournspenning
- * Promemoria 6.6.1983, Järnvägsstyrelsen, Övergång till enmanskörning i bangårdsjour och utvidgning av enmanskörning i linjetrafik
- * Promemoria 18.4.1985, Järnvägsstyrelsen och Veturimiesten liitto r.y., Principerna för utvidgning av enmanskörning till industrispår och hamnar
- * Protokoll 28.9.1995, Trafikproduktionsenheten (LTJ) och VML (K Hassinen, M Hannola, M Korpihalla), Höjning av hastigheten för SR 1-lok
- * Betalning enligt anmärkning för enmanskörning i grundlönen vid s.k. blandskift
- * Poängräkningssystemet för lokmän fr.o.m. 1.11.1996
- * Brev 13.6.1989, Järnvägsstyrelsen produktionsavdelningen (Kari Hassinen),
Justering av bemanningen för service- och inspektionsvagnar på (Ttv) elbanor
- * Brev 3.1.1978, Järnvägsstyrelsen, chef för allmänna byrån (P J Kopperi), Bestämmelse om tjänsteförrättningspenning (Bevakning av och uppsikt över dragmateriel på främmande ort)
- * Brev 21.2.1980, Allmänna byrån, Lokpenning för gods-/persontåg

Helsingfors den 16 januari 2001

In fidem
Eero Salmela

Arbetsgivarföreningen för Transport- och Specialbranscher
Kari Pöyhönen

Veturimiesten liitto ry
Markku Hannola, Timo Tanner



Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10 vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Rautatiealan Unioni RAU ry

John Stenbergs strand 6
00530 Helsingfors
Tfn 09 5760 3700
www.raury.fi