

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  
FÄRJETRAFIK  
1.3.2012–31.3.2014

mellan

Arbetsgivarna för servicebranscherna

PALTA rf

samt

Förbundet för den offentliga sektorn och  
välfärdsområdena JHL rf

och

Finlands Sjömans-Union FSU rf



# INNEHÅLL

## ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE.....	7
1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde .....	7
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET .....	7
2 § Arbetsavtal .....	7
3 § Allmänna skyldigheter .....	7
PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET UPPHÖRANDE ..	8
4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande.....	8
ARBETSTID.....	8
5 § Arbetstidsbestämmelser.....	8
1. Tillämpningsområde .....	8
2. Ordinarie arbetstid .....	8
3. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden.....	9
4. Kontinuerligt treskiftsarbete på färjorna .....	9
5. Förkortning av arbetstiden i kontinuerligt tre- och tvåskiftsarbete.....	9
6. När arbetsdygnet och arbetsveckan börjar.....	12
7. Arbetsskiftsförteckningen och arbetstidsschemat i två- och treskiftsarbete .....	12
8. Rekreationspaus .....	12
9. Utjämning av arbetstiden till fulla timmar .....	13
10. Ersättning för lördagsarbete.....	13
11. Söndagsersättning.....	13
12. Färjepersonalens ersättning för helger .....	14
13. Utryckningsarbete.....	14
14. Nödarbete .....	15
15. Fastställande av övertidsersättningar .....	15
16. Färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem.....	15
17. Utbildningsdagar.....	16
LÖNER OCH LÖNEBETALNING .....	16
6 § Lönegrunder.....	16
7 § Lönebetalning.....	16

8 § Tilläggsersättning för att köra två färjor i nattskift .....	17
9 § Stand by-ersättning för flytt av färja.....	17
FRÅNVARO OCH HÄLSOVÅRD.....	17
SJUKFRÅNVARO.....	17
10 § Grunderna för en arbetstagares lön under sjukdomstiden .....	17
VISS ÖVRIG FRÅNVARO .....	17
11 § Personalutbildning.....	17
SEMESTER.....	18
12 § Semester.....	18
ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER.....	18
13 § Ersättning för resekostnader .....	18
SOCIALA BESTÄMMELSER.....	19
14 § Arbets säkerhet och skyddsklädsel.....	19
15 § Ersättningar vid vissa hälsoundersökningar .....	19
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER .....	20
16 § Innehållning av medlemsavgifter .....	20
17 § Utbildning .....	20
18 § Arbetsplatsmöten .....	21
ARBETSFRED OCH TRYGGANDET AV DEN.....	21
19 § Förtroendemän och fackföreningsutbildning .....	21
20 § Ombud .....	21
21 § Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	21
AVTALETS GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING.....	22
22 § Kollektivavtalets giltighet .....	22
23 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande .....	22
24 § Arbetsfredsförpliktelse.....	22
25 § Anteckning av underskrifter.....	22
BILAGA 1: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ARBETSTAGARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE PÅ FÄRJOR .....	24
BILAGA 2: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ANDRA ARBETSTAGARE	

ÄN FÄRJEARBETARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE.....	30
BILAGA 3: AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE.....	36
BILAGA 4 LÖNEBILAGA.....	39
BILAGA 5 BESTÄMMELSER OM ARBETSTID I KONTORSARBETE.....	41
BILAGA 6 TILLÄMPNINGSANVISNINGAR.....	42

## **TILLÄMPNINGSOMRÅDE**

### **1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde**

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

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

Som en del av detta kollektivavtal iakttas bestämmelserna i det Allmänna kollektivavtalet samt andra allmänna avtal och avtalet om uppsägningsskydd mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. Bestämmelserna i det Allmänna avtalet gäller som sådana när de är i kraft, om man inte senare i detta avtal eller i dess bilagor avtalat om annat.

## **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET**

### **2 § Arbetsavtal**

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

Förtroendemannen har rätt att granska skriftliga arbetsavtal.

### **3 § Allmänna skyldigheter**

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

Arbetstagaren får inte utan arbetsgivarens samtycke ha en sådan bisyssla eller utöva ett yrke, en näringsgren eller en

affärsverksamhet som kan hindra uppfyllelsen av anställningsförhållandets villkor.

## **PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE**

### **4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande**

Vad gäller förfaringsätten för permittering och uppsägning och uppsägningstider iakttas vad som avtalats om detta i det gällande avtalet om uppsägningsskydd mellan PALTA rf samt JHL rf, Pardia rf och YTN rf.

## **ARBETSTID**

### **5 § Arbetstidsbestämmelser**

#### **1. Tillämpningsområde**

Dessa bestämmelser tillämpas på arbetstagares arbetstider som omfattas av detta avtal och som arbetar i veckoarbete enligt 6 § i arbetstidslagen (605/96).

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

#### **2. Ordinarie arbetstid**

Arbetstiden för färjförare och färjkarlar enligt 6 § i arbetstidslagen kan arrangeras som kontinuerligt treskiftsarbete så att den genomsnittliga arbetstiden per vecka är 36 timmar och utjämnas under en period på 52 veckor. Arbetstiden kan också arrangeras som tvåskiftsarbete enligt 6 § i arbetstidslagen. I tvåskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under en period av högst 26 veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till nio timmar och arbetstiden ska utjämnas under en tidsperiod på 52 veckor.

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

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



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

Ordinarie arbetstid är:

– i dagarbete	kl. 07.00 – 16.00
– i dagskiftet i tvåskiftsarbete	kl. 06.00 – 14.30
och i nattskiftet	kl. 14.30 – 23.00
– i nattskiftet i treskiftsarbete	kl. 22.00 – 06.00
i dagskiftet	kl. 06.00 – 14.00
i kvällsskiftet	kl. 14.00 – 22.00

Bestämmelser om kontorsarbetstid finns i bilaga 5 till detta avtal.

### 3. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

När man bestämmer söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden iakttas bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

Kristi himmelfärdsdag

Kristi himmelfärdsdag förkortar arbetstiden för veckan i fråga så att den ordinarie arbetstiden per dygn för den ifrågavarande dagen dras från timantalet i veckoarbete enligt 4 § 3 punkten 1 och 2 mom. i det Allmänna kollektivavtalet. Kristi himmelfärdsdag som infaller på första maj förkortar dock ej arbetstiden. Kristi himmelfärdsdag förkortar inte arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete.

### 4. Kontinuerligt treskiftsarbete på färjorna

På färjorna iakttas en arbetstid enligt 6 § i arbetstidslagen (kontinuerligt treskiftsarbete).

### 5. Förkortning av arbetstiden i kontinuerligt tre- och tvåskiftsarbete

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

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

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

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

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

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

#### Timavlönade

I kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstidens uppföljningsperiod 12 veckor. Den sammanlagda mängden ordinarie arbetstimmar under uppföljningsperioden uppgår till 432 timmar. Uppföljningsperioden för tvåskiftsarbete är också 12 veckor, dock så att den sammanräknade mängden ordinarie arbetstimmar uppgår till 459 = 38 timmar 15 minuter gånger 12 veckor ( $38.25 \times 12$ ). För arbetstimmar som överskrider uppföljningsperiodens ordinarie arbetstid betalas en timlön förhöjd med 50 %.

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

Semester och sjukledighet avbryter uppföljningsperioden på 12 veckor. Uppföljningsperioden fortsätter efter att semestern eller sjukledigheten avslutats.

#### Månadsavlönade

Till arbetstagare med månadslön betalas för utjämningsdagarna förutom daglönen en lön förhöjd med semestertillägg enligt följande: Åt en månadsavlönad arbetstagare betalas ett semestertillägg för semestern. Tilläggets storlek per semesterdag är  $1/300$  av summan av den tilläggs lön som under det förra semesterkvalifikationsåret

betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftontillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

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

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

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

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

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

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

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

## 6. När arbetsdygnet och arbetsveckan börjar

Arbetsdygnet börjar kl. 00.00, förutom för arbetstagare som utför treskiftsarbete, för vilka det börjar samtidigt som arbetstagaren vanligtvis ska anlända till arbetet.

Arbetsveckan inleds på måndagen.

## 7. Arbetsskiftsförteckningen och arbetstidsschemat i två- och treskiftsarbete

Arbetsskiftsförteckningen uppgörs enligt längden på utjämningsperioden (grundförteckningen).

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

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

Förtroendemannen ska före arbetstidsschemat planeras träda i kraft reserveras en möjlighet att bekanta sig med förslaget till arbetstidsschemat under en tidsperiod på minst 7 dagar och omedelbart därefter ge sitt utlåtande om det.

Arbetstidslistor för färjförare och färjkarlar i kontinuerligt treskiftsarbete:

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidslistorna och arbetsgivaren har rätt att besluta om vilket slags skiftssystem som tillämpas. På färjor med treskiftsarbete följer man i regel ett medsols skiftessystem på 2 + 2 + 2. Andra avtal om skiftessystemet kan ingås med beaktande av vad som avtalats i förhandlingssystemet.

## 8. Rekreationspaus

Pauserna på färjor är 2 x 15 minuter både under morgon- och kvällsskiftet, men vid färjestränderna anges pausens längd som 20 minuter vilket omfattar lastnings- och lossningstider, dvs. pauserna i

färjornas trafikering är högst 20 minuter. Under nattskiftet är det möjligt att äta vid sidan av arbetet. Dessa pauser minskar inte arbetstiden.

#### 9. Utjämning av arbetstiden till fulla timmar

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

#### 10. Ersättning för lördagsarbete

Till arbetstagare på färjor, som följer arbetstiden enligt 6 § i arbetstidslagen, betalas ersättning för lördagsarbete som uppgår till 25 procent av grundtimlönen för arbete på andra vardagslördagar än påsklördagen mellan kl. 06.00–18.00. Om arbetet som berättigar till ersättning för lördagsarbete samtidigt är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

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

#### 11. 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 grundtimlönen.

Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs mellan klockan 18.00 och 24.00 dagen före de nämnda dagarna. Om arbetet är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

## 12. Färjepersonalens ersättning för helger

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

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

## 13. Utryckningsarbete

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

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

För utryckningsarbete betalas en arbetstagare med ett anställningsförhållande med arbetstid per vecka eller period lön för arbetstiden, dock minst för en timme, inklusive eventuella övertidsersättningar. Om kallelsen till arbetet kommer mellan klockan 18.00 och 06.00 eller under en dag som enligt arbetstidsschemat skulle vara en ledig dag, betalas för arbetstiden lönen höjd med 100 procent redan från början, dock högst till kl. 06.00 på morgonen. Inget kvälls- eller natttillägg betalas för timmarna i utryckningsarbete.

#### 14. Nödarbete

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

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

#### 15. Fastställande av övertidsersättningar

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

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

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

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

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

#### 16. Färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem

Om färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem har man avtalat följande:

– På de färjor där det är ändamålsenligt att under nattetid flyttas till ett tillgänglighetssystem kommer man överens om detta i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetarförbundet. I detta fall kör man nattetid utryckningar och på förhand överenskomna skift.

– På färjorna kan den ordinarie arbetstiden per dygn förlängas till nio timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 38 timmar 15 minuter under en period av högst 52 veckor.

– Den ordinarie arbetstiden ska infalla mellan kl. 05.00 - 01.00.

– För tillgänglighet under nattetid betalas 25 % av den enkla timlönen.

- Tillgänglig är en arbetstagare som utfört kvällsskift och som efter att ha fått ett larm är skyldig att anlända till arbete så fort som möjligt. Den tillgängliga arbetstagaren har tillgång till mobiltelefon.
- Arbete som utförts nattetid under tillgänglighetstiden har avtalats som arbete enligt 6 § i arbetstidslagen, för vilket övertidsersättning betalas enligt 17 § i arbetstidslagen.
- Arbetsgivaren säger inte upp någon på grund av ibruktagandet av detta system.
- Vad gäller den dagliga vilotiden ska bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas.

## 17. Utbildningsdagar

Värdet på en utbildningsdag bestäms enligt längden på utbildningsdagen, dock högst åtta timmar.

## LÖNER OCH LÖNEBETALNING

### 6 § Lönegrunder

Om arbetstagarnas löner avtalas i det personliga arbetsavtalet enligt lönebilagan.

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

### 7 § Lönebetalning

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

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

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



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

### **8 § Tilläggsersättning för att köra två färjor i nattskift**

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

### **9 § Stand by-ersättning för flytt av färja**

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

## **FRÅNVARO OCH HÄLSOVÅRD**

### **SJUKFRÅNVARO**

#### **10 § Grunderna för en arbetstagares lön under sjukdomstiden**

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

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

### **VISS ÖVRIG FRÅNVARO**

#### **11 § Personalutbildning**

En arbetstagare som deltar i en personalutbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar betalas lön enligt 10 §.

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna för en arbetstagare som deltar i personalutbildning enligt vad man kommit överens om på denna punkt i PALTA rf:s avtal om ersättning av resekostnader.

## **SEMESTER**

### **12 § Semester**

Bestämmelserna om semester är bifogade i bilaga 1 och 2.

### **Ersättningar för kostnader**

#### **13 § Ersättning för resekostnader**

För bestämmelser om ersättning av resekostnader iakttas förutom de bestämmelser som avtalats om i detta kollektivavtal bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

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

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

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

Arbetsområden:

#### 1. Havsfinland

1.1 Gustavs arbetsområde, till vilken hör färjan: Vartsala

1.2 Nådendals arbetsområde, till vilken hör färjorna:  
Hämmärönsalmi,  
Palva och Velkuanmaa

1.3 Pargas arbetsområde, till vilken hör färjorna: Våno och Högsar

1.4 Houtskärs arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kivimo,  
Saverkeit och Mossala

1.5 Kimito arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kokkila och Högsåra

1.6 Närpes arbetsområde, till vilken hör färjorna: Bergö och Eskilsö

1.7 Raseborgs arbetsområde, till vilket hör färjorna: Skåldö och  
Barösund

1.8 Borgå arbetsområde, till vilken hör färjan: Pellinge

- 1.9 Iniö arbetsområde, till vilken hör färjorna: Keistiö och Skagen
- 2. Insjöfinland
  - 2.0 Räisälä arbetsområde: Räisälä
  - 2.1 Alassalmi arbetsområde, till vilken hör färjan: Alassalmi
  - 2.2 Kuopio arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kortosalmi och Puutosalmi
  - 2.3 Hirvisalmi arbetsområde, till vilken hör färjan: Hirvisalmi
  - 2.4 Joensuu arbetsområde, till vilken hör färjan: Arvinsalmi
  - 2.5 Nyslott arbetsområde, till vilken hör färjorna: Hanhivirta och Tappuvirta
  - 2.6 Sulkava arbetsområde, till vilken hör färjorna: Koivukanta, Vekaransalmi, Kietävälä, Hätinvirta, Rongonsalmi och Kuparönvirta
  - 2.7 Villmanstrand arbetsområde, till vilken hör färjorna: Lamposaari och Kyläniemi

## **SOCIALA BESTÄMMELSER**

### **14 § Arbetssäkerhet och skyddsklädsel**

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

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

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens linser som förstörts i svetsarbete.

### **15 § Ersättningar vid vissa hälsoundersökningar**

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

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

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

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**

### **16 § Innehållning av medlemsavgifter**

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

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

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

### **17 § Utbildning**

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

## **18 § Arbetsplatsmöten**

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

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

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

## **ARBETSFRED OCH TRYGGANDET AV DEN**

### **19 § Förtroendemän och fackföreningsutbildning**

Det finns separata överenskommelser om förtroendemännens ställning, rättigheter, ersättningar och fackföreningsutbildning i PALTA rf:s Allmänna avtal och Avtal om uppsägningsskydd.

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

### **20 § Ombud**

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

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

### **21 § Avgörande av meningsskiljaktigheter**

Meningsskiljaktigheter avgörs i den ordning som avses i PALTA:s Allmänna kollektivavtal.

## **AVTALETS GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING**

### **22 § Kollektivavtalets giltighet**

Detta avtal gäller från och med undertecknandet till och med 31.3.2014. Avtalets giltighetstid fortsätter därefter ett år i sänder om inte någondera parten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller ett tilläggsår löper ut.

Ifall den ekonomiska utvecklingen avviker markant från den bedömning man gjort när ramavtalet ingicks, kan centralorganisationerna rekommendera att branschvisa avtal hävs. Detta avtal kan sägas upp enligt rekommendationen.

### **23 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande**

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

### **24 § Arbetsfredsförpliktelse**

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

### **25 § Anteckning av underskrifter**

Detta kollektivavtal jämte bilagor ersätter tidigare kollektivavtal och kollektivavtalsprotokoll och -bilagor.

Detta avtal har uppgjorts i tre likalydande exemplar och de båda avtalsparterna erhåller var sitt exemplar.

Helsingfors 14.2.2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA  
RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN

OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

#### BILAGOR

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

## **BILAGA 1: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN för arbetstagare som utför två- och treskiftsarbete på färjor**

### **1 § Semesterns fastställande**

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

### **2 § Tid som kan likställas med arbetstid**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

### **3 § Semesterperioden och att bevilja semester**

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

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

För tjänstemän och arbetstagare som vanligtvis iakttar en arbetsvecka på fem dagar så att lördagar och söndagar är lediga räknas antalet semesterdagar som ges i fulla kalenderveckor enligt ifrågakvarande veckors vardagar. För ofullständiga kalenderveckors och enskilda semesterdagens del fastställs för varje fem dagar som består av sådana dagar en ledig vardagslördag som semesterdag.

### **4 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

### **5 § Semesterlön och semestertillägg för en månadsavlönad arbetstagare**

Åt en månadsavlönad arbetstagare betalas ett semestertillägg för semestern. Tilläggets storlek per semesterdag är 1/300 av summan av den tilläggslönen som under det förra semesterkvalifikationsåret betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftontillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

I denna paragraf avses med tillskottslön sådana på avtalet grundade tillskottslöner som betalas utgående från produktionsmängden,



arbetsprestationen, särskilda arbetsförhållanden eller därmed jämförbara faktorer för arbete som tjänstemannen eller arbetstagaren fortlöpande utför eller som enligt en på förhand fastställd plan regelbundet upprepas minst en gång per kvartal.

Till övriga delar följs bestämmelserna i det Allmänna kollektivavtalet.

## 6 § Semesterlön för en timavlönad arbetstagare

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

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

### Tabell A

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

Antalet månader som berättigar till semester	Antalet semesterdagar	Koefficient
1	2	16,0
2	4	31,0
3	6	44,5
4	8	57,6
5	10	72,0
6	12	86,4
7	14	101,6

8	16	116,0
9	18	131,2
10	20	146,4
11	22	162,4
12	24	192,8

#### Tabell B

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

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

## Tabell C

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

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

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

### **7 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

### **8 § Utbetalning av semesterlön**

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

har hållits.

## **9 § Sparande av semester**

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

Man kan antingen delvis eller helt spara den del av semestern som intjänas enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen som överskrider 18 dagar, eller den del av den intjänade semestern enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet som överskrider 24 dagar.

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

## **10 § Semesterpeng**

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

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

Semesterpengen för en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt den uppgift som den ifrågavarande personen utför den sista dagen i juni. Om den ifrågavarande personen är befriad från arbete i juni, bestäms semesterpengen utgående från lönen för den uppgift som han eller hon skulle ha betalats ifall han eller hon varit i arbete. I de fall som avses nedan i 6 och 7 mom. fastställs semesterpengen på motsvarande vis enligt lönen vid tidpunkten för uppsägningen eller förflyttningen.

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

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

Semesterpengen betalas i juli. I de fall som avses nedan i 6 och 7 mom. betalas semesterpengen i samband med lönebetalningen för avslutande av anställningsförhållandet eller förflyttningen.

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

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

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

Byte av semesterpeng mot ledighet

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

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

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

## **11 § Ikraftträdande**

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

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

### **1 § Semesterns fastställande**

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

### **2 § Tid som kan likställas med arbetstid**

Man kom överens om att under avtalsperioden är tid som kan likställas med arbetstid vid intjäning av semester även sådan oavbruten frånvaro från arbete som uppgår till högst ett år som beviljats för sjukdom eller olycksfall.

Till övriga delar följs bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

### **3 § Längden på semestern**

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

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

Fulla semesterkvalifikations månader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
---------------	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

Tabell A

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

Tabell B

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

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

Huvudregel (i medeltal 5 arbetsdagar per vecka)

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

Tillämpningsanvisning

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

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

#### 5 § Semesterperioden och att bevilja semester

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

Semestern ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer

överens om semestern enligt metoden i 6 §.

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

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

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

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

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

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

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

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren får enligt 21 § 4 mom. i semesterlagen komma överens om att en andel på 5



arbetsdagar från semestern istället hålls som förkortad arbetstid.

### **7 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

### **8 § Semesterlön och semestertillägg för en månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

### **9 § Semesterersättning (månadsavlönade)**

En månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare har rätt att efter avslutat anställningsförhållande få semesterersättning för outtagna semesterdagar enligt 3 § 2 och 3 mom. Semesterersättningen betalas med iakttagande av de delar som kan tillämpas i 8 § bestämmelser om semesterlönen.

### **10 § Semesterpeng (månadsavlönade)**

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

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

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

Semesterpengen fastställs enligt den uppgift som den ifrågavarande personen utför den sista dagen i juni. Om den ifrågavarande personen är befriad från arbete i juni, bestäms semesterpengen utgående från lönen för den uppgift som han eller hon skulle ha betalats ifall han eller hon varit i arbete. I de fall som avses nedan i 4 och 5 mom. fastställs semesterpengen på motsvarande vis enligt lönen vid tidpunkten för uppsägningen eller förflyttningen.

Semesterpengen betalas i juli. I de fall som avses nedan i 4 och 5 mom. betalas semesterpengen i samband med lönebetalningen för avslutande av anställningsförhållandet eller förflyttningen.

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

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

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

Byte av semesterpeng mot ledighet

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

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

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

## **11 § Semesterlön och semesterersättning för en timavlönad arbetstagare**

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

Semesterlönen räknas genom att multiplicera den genomsnittliga timförtjänst som avses ovan i 1 mom. med talet 1,5, då förhöjningen utgör den andel som motsvarar semesterpengen, och sedan multiplicera den förhöjda genomsnittliga timförtjänsten med det antal timmar som annars skulle ha varit arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen ifall arbetstagaren inte hade semester då.

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

## **12 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

## **13 § Utbetalning av semesterlön**

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

## **14 § Sparande av semester**

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

## **15 § Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft fr.o.m. 01.01.2009 genom att avtalet fr.o.m. 1.4.2008 tillämpas på intjänad semester, på semesterlön, semesterersättningar och semesterpeng.

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

## **BILAGA 3: AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE**

### **1 §**

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

### **2 §**

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

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

### **3 §**

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

1) De tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till en semester på högst 30 vardagar (motsvarande den rätt till semester som semesterlagen stadgar) intjänar arbetstidsförkortning som motsvarar ledighet för en arbetsdag (8 t) inom den ovan nämnda semesterkvalifikationsmånaden.

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

#### 4 §

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

Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, ett skift i sänder, om inte arbetsgivaren och personen kommer överens om att ge ledigheten genom att förkorta den dagliga arbetstiden eller arbetstiden per vecka. Vid beviljande av ledighet ett skift i sänder iakttas en anmälningstid på två veckor, om man inte kommer överens om annat mellan arbetsgivaren och personen.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande upphör och ledigheten inte har beviljats fram till den tidpunkten, betalas arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten förhöjd med 50 %.

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

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

#### 5 §

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

#### 6 §

När semesterns längd bestäms anses såsom likställda med dagar i arbete också de dagar under vilka tjänstemannen eller arbetstagaren

varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med det här avtalet.

#### 7 §

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

#### 8 §

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

#### 9 §

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

#### 10 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.5.2007.

## BILAGA 4 LÖNEBILAGA

### Lönesättningsbilaga 1: Arbetstagare med månadslön

Benämning	Löne- grupp	Lön euro/mån. fr.o.m. 1.4.2013
Färjförare	1	1813,76
Färjförare - färjans lastningskapacitet över 130 ton och		
Färjkarl	2	1916,14
Montör	3	1916,14

Den personliga lönedelen utgör 0–40 % av lönen enligt tabellen.

Den personliga arbetsprestationen bedöms en gång per år: på basis av arbetskunnigheten/resultat, ansvarskänsla och samarbetsförmåga.

En ny arbetstagares personliga arbetsprestation ska bedömas senast sex månader efter att anställningsförhållandet börjat.

Om personen har mindre än ett års arbetserfarenhet i branschen och hans eller hennes arbetsprestation är på en god nivå, ska den personliga lönedelen vara minst fem procent av grundlönen för kravnivån.

Om personen har över ett års arbetserfarenhet i branschen och hans eller hennes arbetsprestation är på en god nivå, ska den personliga lönedelen vara minst tio procent av grundlönen för kravnivån.

Om personen har över fyra års arbetserfarenhet i branschen och hans eller hennes arbetsprestation är på en god nivå, ska den personliga lönedelen vara minst 15 procent av grundlönen för kravnivån.

## Lönesättningsbilaga 2: Arbetstagare med timlön (vikarier)

**Löne-                      Lön euro/timme**  
**grupp                      fr.o.m. 1.4.2013**

1 11,12

2 12,11

Den personliga lönedelen utgör 0 – 40 % av tabellens lön.

## Lönesättningsbilaga 3: Kontor

Varje tjänstemans nuvarande lön höjs med 1,9 procent fr.o.m. 1.4.2013.

### Tillägg i euro

Tilläggen i euro enligt kollektivavtalet är från och med 1.4.2013:

För att köra två färjor i nattskift

För att köra två färjor i nattskift		
	1.3.2012	1.4.2013
Ersättning €/nattskift	6,00	6,11

Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

	Arvode €/mån. fr.o.m. 1.1.2013		
Antalet arbetstagare som	Huvudförtroendeman	Förtroendeman	Arbetarskyddsfullmäktig
3–30	134,00	86,00	64,00
31–100	135,00	100,00	75,00
101–200	216,00	153,00	116,00
201–400	245,00	174,00	130,00
401 eller flera	285,00	216,00	150,00



## **BILAGA 5 BESTÄMMELSER OM ARBETSTID I KONTORSARBETE**

### **1. Ordinarie arbetstid i kontorsarbete**

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

Om användning av flexibel arbetstid avtalas om i samarbetsförfarandena.

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

### **2. Bestämmelser om mertids- och övertidsarbete i kontorsarbete**

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

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

## BILAGA 6 TILLÄMPNINGSSANVISNINGAR

### Semester i treskiftsarbete

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

# ALLMÄNT KOLLEKTIVAVTAL

1.3.2012 – 31.3.2014

mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna

PALTA rf

och

Förbundet för den offentliga sektorn och  
vårdsområdena JHL rf, Löntagarorganisationen

Pardia rf samt De högre tjänstemännen YTN RF

## INNEHÅLL

### UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALET

.....	47
1 § Förnyelse av kollektivavtalet.....	47
2 § Allmän förhöjning 1.3.2012.....	47
3 § Lönetabeller och tillägg i euro 1.3.2012.....	47
4 § Företagsspecifik pott 1.3.2012.....	47
5 § Engångsbelopp.....	48
6 § Allmän förhöjning 1.4.2013.....	48
7 § Lönetabeller och tillägg i euro 1.4.2013.....	48
8 § Företagsspecifik pott 1.4.2013.....	48
9 § Minimiersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige.....	49
10 § Möjlighet att avtala om företags- och branschspecifika arrangemang.....	50
11 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande.....	50
12 § Ersättning av resekostnader.....	50
13 § Övriga avtalsvillkor.....	50
14 § Arbetsgrupper.....	51
15 § Giltighet.....	51
BILAGA 1: REGERINGENS STÄLLNINGSTAGANDE.....	53
BILAGA 2: ARBETSHÄLSA.....	54
ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER.....	56
TILLÄMPNINGSSOMRÅDE.....	56
1 § Tillämpningsområde.....	56
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET.....	56
2 § Inledning av ett anställningsförhållande.....	56
PERMITTERING OCH UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET.....	57
3 § Permittering och upphörande av anställningsförhållandet.....	57
ARBETSTID.....	57
4 § Arbetstidsbestämmelser.....	57
LÖNER OCH LÖNEUTBETALNING.....	72
5 § Rätt till lön.....	72
6 § Löneutbetalning.....	72
7 § Lön för deltid och oavlönad frånvaro.....	73
8 § Lönesystem.....	73
ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER.....	74
9 § Ersättning av rese- och flyttkostnader.....	74
FRÅNVARO OCH HÄLSO- OCH SJUKVÅRD.....	74
10 § Lön under frånvarotid.....	74

SJUKFRÅNVARO.....	74
11 § Rätt till sjukledighet.....	74
11 a § Partiell sjukfrånvaro.....	74
12 § Arbetstagarens lön under sjukledighet.....	75
13 § Lönegrunder för arbetstagarens sjukdomstid.....	76
14 § Ersättning för hälsovårdskostnader.....	76
15 § Särskilda bestämmelser.....	78
FRÅNVARO I ANSLUTNING TILL FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN.....	78
16 § Rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.....	78
17 § Lön för moderskapsledighet och faderskapsledighet.....	78
18 § Lön för tillfällig vårdledighet.....	78
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER I ANSLUTNING TILL SJUKDOM SAMT FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN.....	79
19 § Dagpenning som övergår till arbetsgivaren.....	79
20 § Oaktsamhet hos arbetstagaren.....	80
ANNAN FRÅNVARO.....	80
21 § Frånvaro av tvingande familjeskäl.....	80
22 § Studieledighet.....	80
23 § Lön under studietid, praktiktid eller arbete på annat ställe.....	80
24 § Bemärkelsedagar och frånvaro i anslutning till nära anhöriga.....	81
25 § Ersättning för utbildning.....	81
26 § Försvar och krisberedskap.....	81
27 § Fackföreningsmöten.....	82
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	82
28 § Övrig frånvaro.....	82
29 § Förhinder att ansöka om befrielse från arbetet.....	82
30 § Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller nämndemannauppdrag i tingsrätt.....	83
SEMESTER OCH SEMESTERPENNING.....	83
31 § Tillämpningsområde.....	83
32 § Definitioner.....	83
33 § Semesterns längd.....	84
34 § Tid som är likställd med arbetad tid.....	85
35 § Tjänstgöringstid som berättigar till semester.....	86
36 § Beräkning av tjänstgöringstid som berättigar till semester.....	87
37 § Utbetalning av semesterlön.....	88
38 § Semesterlön och semesterersättning samt semestertillägg för månadsavlönade arbetstagare.....	88
39 § Semesterlön och semesterersättning samt semesterpenning för en tim- eller ackordavlönad arbetstagare.....	88

40 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet.....	91
41 § Tidpunkten för semester .....	91
42 § Avtal om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt.....	92
43 § Förbrukning av semesterdagar .....	92
44 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet	93
45 § Sparande av semester .....	93
§ 46 Bestämmelser om överföring av semesterrätt.....	93
47 § Semesterpenning .....	94
48 § Innehållning av medlemsavgifter .....	96
49 § Grupplivförsäkring .....	96
50 § Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	96
51 § Klausul om arbetsfred .....	97
AVTALETS GILTIGHET .....	97
52 § Avtalets giltighet .....	97
BILAGA 1: AVTALSBESTÄMMELSER GÄLLANDE ANSTÄLLDA I TJÄNSTEFÖRHÅLLANDE .....	99
BILAGA 2: AVTAL OM ERSÄTTNING AV RESEKOSTNADER.....	101
BILAGA 3: AVTALSBESTÄMMELSER OM ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER .....	118

## **UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALET**

**MELLAN ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF OCH FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF, LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF SAMT DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF**

### ***1 § Förnyelse av kollektivavtalet***

Konstaterades att Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf (tidigare Arbetsgivarföreningen för transport- och specialbranscher rf) och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Löntagarorganisationen Pardia rf samt De högre tjänstemännen YTN rf i dag har undertecknat ett allmänt kollektivavtal vilket i enlighet med det förhandlingsresultat som undertecknades mellan avtalsparterna 11.11.2011 gäller förnyat för tiden 1.3.2012–31.3.2014.

### ***2 § Allmän förhöjning 1.3.2012***

Lönerna höjs 1.3.2012 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,6 procent.

### ***3 § Lönetabeller och tillägg i euro 1.3.2012***

Det konstaterades att tabellöner och tillägg i euro ska höjas på ett sätt som motsvarar den allmänna förhöjningen.

### ***4 § Företagsspecifik pott 1.3.2012***

Fr.o.m. 1.3.2012 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter tillämpas en företagsspecifik pott, vars storlek är 0,8 procent av den lönesumma som fås genom att medelinkomsten för januari för de anställda i företaget som omfattas av kollektivavtalet multipliceras med antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet vid tidpunkten för förhöjningen. Den företagsspecifika potten används till arbetstagarnas löneförhöjningar och eventuella andra arrangemang som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde. Antalet arbetstagare ska fastställas senast 15.2.2012 tillsammans med huvudförtroendemannen.

Syftet med den företagsspecifika potten är att stöda en sporrande avlöning, en rättvis lönestruktur och en utveckling av produktiviteten i företaget.

Arbetsgivaren ska förhandla om grunderna för användning och utdelning av den företagsspecifika potten med en huvudförtroendeman som företräder organisationen så att samförstånd eftersträvas.

Om inget samförstånd om användningen av potten nås uppgår den allmänna förhöjningen till totalt 2,4 procent.

### ***5 § Engångsbelopp***

I samband med lönebetalningen i mars 2012 betalas ett engångsbelopp om 150 euro. En förutsättning för betalning är att anställningsförhållandet har inletts senast 1.12.2011 och är i kraft vid tidpunkten då engångsbeloppet betalas ut.

Till en deltidsanställd arbetstagare betalas ett belopp som är mindre i samma proportion som den deltidsanställda arbetstagarens arbetstid är kortare än full arbetstid.

När en person tar ut oavlönad ledighet betalas engångsbeloppet till honom eller henne i samband med följande lönebetalning efter återgång till arbetet, under förutsättning att detta sker under kollektivavtalsperioden.

### ***6 § Allmän förhöjning 1.4.2013***

Lönerna höjs 1.4.2013 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,3 procent.

### ***7 § Lönetabeller och tillägg i euro 1.4.2013***

Det konstaterades att tabellöner och tillägg i euro ska höjas på ett sätt som motsvarar den allmänna förhöjningen.

### ***8 § Företagsspecifik pott 1.4.2013***

Fr.o.m. 1.4.2013 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter tillämpas en företagsspecifik pott, vars storlek är 0,6



procent av den lönesumma som fås genom att medelinkomsten för februari för de anställda i företaget som omfattas av kollektivavtalet multipliceras med antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet vid tidpunkten för förhöjningen. Den företagsspecifika potten används till arbetstagarnas löneförhöjningar och eventuella andra arrangemang som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde. Antalet arbetstagare ska fastställas senast 15.3.2013 tillsammans med huvudförtroendemannen.

Syftet med den företagsspecifika potten är att stöda en sporrande avlöning, en rättvis lönestruktur och en utveckling av produktiviteten i företaget.

Arbetsgivaren ska förhandla om grunderna för användning och utdelning av den företagsspecifika potten med en huvudförtroendeman som företräder organisationen så att samförstånd eftersträvas.

Om inget samförstånd om användningen av potten nås uppgår den allmänna förhöjningen till totalt 1,9 procent.

### **9 § Minimiersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige**

Till andra än förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i huvudsyssla ska ett arvode som baserar sig på antalet arbetstagare som de företräder betalas ut enligt tabellerna nedan.

Tabell från och med 1.3.2010:

Antalet arbetstagare som företräds	Arvode €/mån.		
	Huvudförtroendeman	Förtroendeman	Arbetarskyddsfullmäktig
3 – 30	128,00	82,00	61,00
31 – 100	139,00	96,00	72,00
101 – 200	207,00	147,00	111,00
201 – 400	235,00	167,00	125,00
401 eller flera	273,00	207,00	144,00

Tabell från och med 1.1.2013:

Antalet arbetstagare som företräds	Arvode €/mån.		
	Huvudförtroendeman	Förtroendeman	Arbetarskydds fullmäktig
3 – 30	134,00	86,00	64,00
31 – 100	145,00	100,00	75,00
101 – 200	216,00	153,00	116,00
201 – 400	245,00	174,00	130,00
401 eller flera	285,00	216,00	150,00

Om de arvoden som betalas i företagen är lika stora eller större än de som framgår av tabellen förblir arvodena oförändrade.

### ***10 § Möjlighet att avtala om företags- och branschspecifika arrangemang***

Man kan med företags- eller branschspecifika kollektivavtal avtala om arrangemang som avviker från det här kollektivavtalet.

### ***11 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande***

Det konstaterades att parterna i detta kollektivavtal iakttar principerna om kontinuerligt förhandlingsförfarande.

### ***12 § Ersättning av resekostnader***

Ersättningarna för resekostnader justeras 1.1.2013 och 1.1.2014.

### ***13 § Övriga avtalsvillkor***

Landets regering har meddelat om vissa åtgärder som vidtas för att utveckla arbetslivet om man i de branschspecifika tjänste- och arbetskollektivavtalen kommer överens så att man i tillräckligt stor mån följer arbetsmarknadscentralorganisationernas ramavtal. Regeringens ställningstagande, som inte är en del av kollektivavtalet, bifogas detta underteckningsprotokoll som bilaga 1.

Parterna konstaterar att samförstånd har nåtts angående följande:

- 1) anvisningar för distansarbete

- 2) förnyelse av avtalet om uppsägningskydd
- 3) förnyelse av det allmänna avtalet
- 4) förnyelse av avtalet om arbetstidsbank
- 5) genomförande av vissa åtgärder i anslutning till arbetshälsa enligt vad som har avtalats i bilaga 2 till underteckningsprotokollet
- 6) paragrafens namn samt innehållet i 25 § i kollektivavtalet har ändrats på det sätt som framgår av texten i kollektivavtalet.

### ***14 § Arbetsgrupper***

#### **1. Resor**

Arbetsgruppen har till uppgift att utreda frågor som gäller arbetsresor och kostnadseffekterna av olika lösningar.

#### **2. Ersättande arbete**

Arbetsgruppen har till uppgift att göra sig förtrogen med praxis för användning av ersättande arbete i olika branscher samt att vid behov utarbeta anvisningar för företagen.

#### **3. Justering av avtalsstrukturerna**

Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att se över ändamålsenligheten och funktionen i avtalsstrukturerna.

Parterna tillsätter tillsammans med Finavia en arbetsgrupp se över ändamålsenligheten och funktionen i avtalsstrukturerna.

### ***15 § Giltighet***

Detta kollektivavtal är i kraft 1.3.2012–31.3.2014. 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.

Ifall den ekonomiska utvecklingen avviker ytterst markant från den bedömning man gjort när ramavtalet ingicks kan centralorganisationerna rekommendera att branschvisa avtal hävs. Detta avtal kan sägas upp i enlighet med rekommendationerna.

Bilaga 1: Regeringens ställningstagande

Bilaga 2: Arbetshälsa

Helsingfors den 14 februari 2012

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH  
VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF

LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

## **BILAGA 1: REGERINGENS**

### **STÄLLNINGSTAGANDE** Utveckling av

#### arbetslivet

Staten inleder beredning av lagstiftningsprojekt på trepartsbasis som en del av arbetsmarknadsorganisationernas avtal.

För att utveckla en fungerande arbetsmarknad och personalens kompetens är regeringen redo att inleda beredning av ibruktagande av också utbildnings- och välfärdsavdrag i företagsbeskattningen genom ett särskilt skatteavdrag.

Målet är att arbetsgivarna uppmuntras till att öka satsningen på utbildning som utvecklar personalens kompetens. Sålunda kan arbetstagaren på ett sätt som arbetsgivaren bestämmer årligen under tre dagar delta i utbildning som ökar arbetstagarens kompetens. På detta sätt kan man öka den utbildning som utvecklar personalens kompetens och inrikta den så att ett större antal arbetstagare deltar i utbildningen än tidigare. Nämnade dagar kan också för arbetstagare som är över 55 år användas till att främja arbetsförmågan och förbättra arbetshälsan.

Målet med skatteavdraget är att främja utvecklingen av kompetensen och att förbereda sig för ändrade förhållanden samt att förlänga arbetskarriärerna.

Före 31.5.2012 bereds på trepartsbasis ett förslag till kriterierna för det nya systemet, spelreglerna för ibruktagandet och hur systemet verkställs. Motsvarande arrangemang verkställs i den offentliga sektorn. Systemet tas i bruk 1.1.2013.

## BILAGA 2: ARBETSHÄLSA

Arbetskarriärerna och välmående i arbetet;  
Arbetskarriärerna kan förlängas genom utveckling av arbetshälsan

Parterna kom överens om följande

1. Arbetsgivarna ska tillsammans med personalens representanter för arbetarskyddet och förtroendemännen (1 från respektive organisation) bekanta sig med de åtgärder och handlingsprogram för arbetshälsa och främjande av välmående i arbete som redan tillämpas i företaget och i samarbete med företagshälsovården bedöma vilka effekter de har. Parterna kartlägger tillsammans hur man i företaget kan utveckla arbetshälsan och ytterligare främja välmåendet i arbetet. Därefter ska parterna avtala om en åtgärd som ska inledas under 2012 och som är inriktad på att främja personalens arbetshälsa och ge stöd för att orka i arbetet. Åtgärden kan vara helt ny eller så kan den genomföras inom ramen för ett projekt som redan pågår. Vid valet av åtgärder ska man också beakta äldre arbetstagares förmåga att orka i arbetet.

Åtgärderna ska utgå från lokala behov och vara inriktade på att utveckla både arbetet och arbetsförhållandena samt på att stöda individens arbetsförmåga.

Åtgärder som utvecklar arbetet och arbetsförhållandena samt ger stöd för att orka i arbetet kan till exempel inriktas på arbetstidspraxis, ledarskap och chefsarbete, personalens möjligheter att påverka och vara delaktiga, arbetsarrangemang, fungerande arbetsgemenskaper, arbetsmiljö eller arbetsredskap och hjälpmedel.

Åtgärder som stöder individens arbetsförmåga kan till exempel fokusera på fortbildning och fördjupat kunnande hos personalen, tidigt stöd och stöd för återgång till arbetet, rehabiliteringspraxis och åtgärder som stöder äldre arbetstagares förmåga att orka i arbetet.

Arbetsgivarna och personalens representanter ska i samarbete med företagshälsovården på ett ändamålsenligt sätt följa upp hur åtgärderna genomförs och vilka effekter de har.

2. Arbetsmarknadsparterna kommer att under 2012 ordna ett gemensamt seminarium för företagen inom avtalsbranschen, där man diskuterar

åtgärderna för att stöda arbetshälsan och lyfter fram bästa praxis i företagen och inom branschen.

3. Arbetsgivaren Palta rf informerar företagen i avtalsbranschen i enlighet med vad som avtalats med organisationerna om de synpunkter och verksamhetsmodeller som kan främja arbetshälsan samt om de goda tillvägagångssätt som uppstått genom erfarenhet. Samma information sprids i organisationerna genom personalrepresentanterna.

## **ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER**

### **TILLÄMPNINGSSOMRÅDE**

#### **1 § Tillämpningsområde**

Dessa avtalsbestämmelser tillämpas på anställningsvillkoren för de arbetstagare som är anställda hos företag (medlemsföretag) som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf (tidigare Arbetsgivarförbundet för Transport- och Specialbranscher rf), om inget annat avtalats.

Dessa avtalsbestämmelser tillämpas också på anställningsvillkoren för personal i tjänsteförhållande i medlemsföretagen, om inget annat avtalats. Särskilda bestämmelser gällande personer i tjänsteförhållande bifogas avtalet som bilaga 1.

Kollektivavtalet tillämpas inte på företagets högsta ledning eller på därmed jämförbara personer eller på chefer för enskilda verksamhetsställen. Avtalet gäller inte heller personer som i egenskap av arbetsgivarens representanter sköter anställningsärenden i ett företags centralenhet eller motsvarande. Lönen för arbetstagare i läroavtalsförhållande och andra praktikanter samt för anställda med sysselsättningsstöd avtalas separat inom företaget.

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

## **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET**

#### **2 § Inledning av ett anställningsförhållande**

Arbetsavtalet ingås skriftligt med beaktande av bestämmelserna i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Av arbetsavtalet ska framgå om det avses gälla tills vidare eller för viss tid. Om arbetsavtalet är avsett att gälla för viss tid ska arbetstagaren informeras om dess längd antingen i kalendertid eller på annat för omständigheterna tillämpligt sätt.



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

En anställning ska meddelas vederbörande förtroendemän.

## **PERMITTERING OCH UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET**

### ***3 § Permittering och upphörande av anställningsförhållandet***

Vad gäller förfaringsätten för permittering och uppsägning samt uppsägningstider iakttas vad som avtalats om dessa i det vid respektive tidpunkt gällande avtalet om uppsägningsskydd mellan parterna.

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

## **ARBETSTID**

### ***4 § Arbetstidsbestämmelser***

#### **1. Tillämpningsområde**

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

- 1) kontorsarbete,
- 2) veckoarbete enligt 6 § i arbetstidslagen (605/96) som är annat arbete än kontorsarbete och
- 3) periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen.

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

#### **1a. Tillämpning av vissa bestämmelser om arbetstid**

På de arbetstagare som omfattas av detta avtal tillämpas utöver bestämmelserna ovan följande bestämmelser enligt arbetstidslagen om vilka inte har avtalats särskilt i dessa bestämmelser eller genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal för respektive medlemsföretag: 5 § (beredskapstid), 7 § 1 mom. 1–11 punkterna (förteckning över branscher med periodarbete), 8 § (arbetstiden för motorfordonsförare), 9 § 2 mom. (på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid), 14 § 1 och 3 mom. (exceptionell ordinarie arbetstid), 15 § (förkortad arbetstid), 18 § (arbetstagarens samtycke), 20 § (inledande och avslutande arbete), 21 § (nödarbete), 23 § 2 och 3 mom. (mertids- och övertidsersättning i form av ledighet), 24 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod), 26 § (nattarbete), 27 § (skiftarbete och nattskift i periodarbete), 28 § 1 mom. sista meningen och 3 mom. (dagliga vilotider), 30 § (motorfordonsförares dygnsvila), 33 § 1 mom. (söndagsarbete), 34 § (utjämningschema för arbetstiden), 35 § (arbetsskiftsförteckning), 36 § (dispens), 37 § (arbetstidsbokföring) och de särskilda stadgandena i kapitel 8 (tid för väckande av talan, stadgandenas tvingande natur, framläggningsskyldighet och straffstadganden).

Denna paragraf är en till sin karaktär informativ hänvisning.

## **2. Tid som räknas in i arbetstiden**

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

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

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

## **3. Ordinarie arbetstid**

Den ordinarie arbetstiden är

1) 7 timmar 30 minuter per dygn och 37 timmar 30 minuter per vecka i kontorsarbete,

2) 6 timmar 15 minuter – 8 timmar per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka i veckoarbete samt

3) 114 timmar 45 minuter under en tidsperiod på tre veckor eller 76 timmar 30 minuter under en tidsperiod på två veckor i periodarbete.

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

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

#### **4. Organisation av den ordinarie arbetstiden**

##### **Genomsnittlig ordinarie arbetstid:**

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

1) i genomsnitt 37 timmar 30 minuter per vecka i kontorsarbete och

2) i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka i veckoarbete.

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

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

## **Tillfällig förlängning av arbetstiden:**

Den ordinarie arbetstiden per dygn enligt punkt 3 i denna paragraf kan förlängas till 10 timmar förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka under en period av högst tre veckor utjämnas till

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

De enskilda företagen kommer överens om att ta i bruk de arbetstidsarrangemang som nämns i denna paragraf.

## **5. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden**

Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden:

- midsommardagen och
- alla helgons dag samt

följande dagar som infaller på en lördag eller söndag:

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

Följande söckenhelger förkortar arbetstiden:

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

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

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

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

Den förkortande inverkan som Kristi himmelfärdsdag har på arbetstiden har bestämts genom separata avtal i företagen.

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

Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för de aktuella veckorna eller arbetsperioderna mertids- eller övertidsersättning på det sätt som avtalats i punkterna 12–16.

## **6. Flexibel arbetstid**

På de arbetsplatser som tillämpar flextid i veckoarbete på det sätt som avses i 13 § i arbetsavtalslagen kan den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Det maximala antalet timmar får härvid vara högst 40 timmar och den arbetade ordinarie arbetstiden per vecka ska utjämnas till ordinarie arbetstid enligt avtalet under högst ett kalenderår.

Om användningen av flexibel arbetstid i kontorsarbete avtalas separat inom företaget.

## **7. Arbetsskift och arbetsskiftsförteckning**

### **Arbetsskift:**

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

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med på förhand överenskomna intervaller. En arbetstagare kan dock, om så avtalas, tillfälligt arbeta i samma skift. Om en arbetstagare tillfälligt förflyttas till skiftarbete ska detta meddelas arbetstagaren senast under föregående arbetsskift.

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

### **Arbetsskiftsförteckning:**

Förtroendemannen ska innan arbetsskiftsförteckningen planeras träda i kraft reserveras möjlighet att bekanta sig med arbetsskiftsförteckningen under en tidsperiod på minst 10 dagar och omedelbart därefter ge sitt utlåtande om den.

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

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

## **8. När arbetsdygnet och arbetsveckan börjar**

Arbetsdygnet börjar kl. 07.00. Arbetsveckan inleds på måndag.

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

## **9. Daglig vilotid**

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

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

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

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

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

## 10. Dygnsvila

I kontorsarbete och veckoarbete ska en arbetstagare ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en vilotid på minst 9 timmar, under de 24 timmar som följer på början av varje arbetsskift.

I avvikelse från det ovannämnda får dygnsvilan i skiftarbete vara minst åtta timmar om arbetstagarens arbetsskift ändras i det aktuella arbetet.

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

Enligt 29 § 2 mom. i arbetstidslagen är det genom arbetsgivarens beslut möjligt att tillfälligt avvika från bestämmelserna om dygnsvila i följande fall:

- när arbetsskiftet ändras på det sätt som avses i 27 § 1 mom. i arbetstidslagen,
- om arbetet utförs i flera perioder per dygn,
- om arbetstagarens arbetsplats och bostad eller hans eller hennes olika arbetsplatser ligger på långt avstånd från varandra
- för att sköta på förhand oförutsedda rusningstider i säsongsbetonat arbete,
- i samband med olycksfall och risker för olycksfall,
- i säkerhets- och bevakningsarbete eller
- i arbete som är nödvändigt för att trygga fortsatt verksamhet.

På de grunder som avses i momentet ovan kan man tillfälligt avvika från dygnsvilan under högst tre på varandra följande

dygnsviloperioder. Vilotiden ska dock omfatta minst 5 timmar. Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

Bestämmelserna om dygnsvila gäller inte arbete som utförs under beredskapstid eller sådant arbete som avses i 14 § i arbetstidslagen.

## **11. Veckovila**

### **Ledighet per vecka**

Arbetstagaren ska ges minst 35 timmars sammanhängande veckovila över söndagen eller, om detta inte är möjligt, över någon annan dag i veckan.

### **Genomsnittlig ledighet per vecka:**

Ledigheten kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar per vecka under en period av 14 dygn. Ledigheten bör dock vara minst 24 timmar per vecka.

### **Avvikelse från ledighet per vecka:**

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

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

### **Ersättning för veckovila:**

Arbetstagaren ska ersättas för den arbetstid som avses i underpunkterna 3 och 4 ovan så att en lika lång tid som han eller hon inte har fått som sådan



ledighet som avses i denna paragraf förkortas från den ordinarie arbetstiden. Arbetstiden ska förkortas senast inom tre kalendermånader efter att arbetet utförts, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Med arbetstagarens samtycke kan arbetet även ersättas med en penningersättning i storlek med grundlönen.

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

### **Lediga dagar:**

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

### **För JHL rf iakttas dessutom följande:**

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

## **12. Mertids- och övertidsarbete**

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

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

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

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

Som granskningsperiod för maximimängden övertidsarbete används ett kalenderår. En arbetstagare som samtycker därtill kan hållas i sådant övertidsarbete som avses arbetstidslagen i högst 250 timmar under ett kalenderår.

Arbetsgivaren och vederbörande huvudförtroendeman kan avtala om extra övertid utöver de 250 timmar som nämns i momentet ovan. Enligt arbetstidslagen är den maximala mängden extra övertidsarbete 80 timmar per kalenderår.

### **13. Övertidsersättning**

I kontorsarbete och veckoarbete betalas

1) grundtimlön förhöjd med 50 procent för de första två timmarna övertid per dygn och grundtimlön förhöjd med 100 procent för de följande timmarna; och

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

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

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

I avvikelser från 1 mom. 2 punkten och 3 mom. ovan betalas grundtimlön förhöjd med 50 procent som övertidsersättning för de

första 16 timmarna övertid per vecka i kontorsarbete och veckoarbete och för de 26 första timmarna övertid i periodarbete under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

#### **14. Mertidersättning under söckenhelgsvecka**

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

Mertidersättning betalas inte för de arbetstimmar för vilka övertidersättning betalas.

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

#### **15. Mertids- och övertidersättning i form av ledighet**

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

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

Vid överenskommelse om sparad ledighet såsom avses i 43 § kan arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med punkterna 13, 14 och 18 i denna paragraf komma överens om att ledighet till följd av mertids- och övertidsarbete som ackumuleras under det pågående året och de därpå följande fem kalenderåren kan kombineras med sparad ledighet.

#### **17. Arbetstidsersättningar till vissa högre tjänstemän**

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

## 18. Grundtimlön

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

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

## 19. Kvällstillägg

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

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

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

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

## 20. Natillägg

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

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

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

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

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

## **21. Kvällsskiftstillägg för anställda i arbetsavtalsförhållande**

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

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

## **22. Nattskiftstillägg för anställda i arbetsavtalsförhållande**

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

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

## **23. Lördagsersättning**

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

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

likställas med periodarbete.

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

## **24. Söndagsersättning**

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

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

## **25. Helgaftonstillägg**

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

## **26. Utryckningsbetonat arbete**

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

Om en arbetstagare som är anställd genom arbetsavtal i vecko- eller periodarbete kallas till arbete utanför sin ordinarie arbetstid, betalas till honom eller henne för förberedelsen av ett dylikt utryckningsarbete en ersättning som motsvarar en timmes lön. Samma ersättning ges åt arbetstagare efter att utryckningsarbetet avslutats för tiden som används för att tvätta sig m.m., ifall arbetet avslutas på morgonen före 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete.

För utryckningsbetonat arbete betalas en arbetstagare som är anställd genom arbetsavtal i vecko- eller periodarbete lön för arbetstiden, dock för minst en timme, inklusive eventuella övertidsersättningar. Om kallelsen till arbetet ges mellan kl. 18.00 och kl. 06.00 eller på en dag som enligt arbetstidssystemet är en ledig dag, betalas genast en lön förhöjd med 100 procent, dock senast fram till klockan 06.00. För de timmar som åtgår till utryckningsbetonat arbete betalas inte kvälls- eller nattersättning.

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

## **27. Flexibel arbetstid i beräkningen av arbetstidsersättningar**

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

## **28. Ersättningsarrangemang för vissa timavlönade arbetstagare i arbetsavtalsförhållande**

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

lördag och söndag samt för trettondagen när den infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

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

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

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

## **29. Beredskap**

Om fri beredskap kan avtalas separat inom företaget.

## **LÖNER OCH LÖNEUTBETALNING**

### ***5 § Rätt till lön***

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

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

Till arbetstagaren betalas ingen lön efter början på den kalendermånad då arbetstagaren börjar erhålla invalidpension enligt statens pensionslag (280/66) eller någon annan pensionslag.

### ***6 § Löneutbetalning***

Till månadsavlönade arbetstagare i arbetsavtalsförhållande utbetalas lön en gång i månaden på månadens sista dag, och till tim- och



ackordavlönade två gånger i månaden, på månadens sista dag och i efterskott på följande månads 15:e dag.

Anmärkning:

För personer i tjänsteförhållande, se bilaga 1.

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

Lönen utbetalas till den penninginrättning som angivits av arbetstagaren.

Då anställningsförhållandet upphör utbetalas lönen på de normala lönebetalningsdagarna.

### ***7 § Lön för deltid och oavlönad frånvaro***

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

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

### ***8 § Lönesystem***

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

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

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

## **ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER**

### ***9 § Ersättning av rese- och flyttkostnader***

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

## **FRÅNVARO OCH HÄLSO- OCH SJUKVÅRD**

### ***10 § Lön under frånvarotid***

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

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

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

## **SJUKFRÅNVARO**

### ***11 § Rätt till sjukledighet***

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

### ***11 a § Partiell sjukfrånvaro***

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

## **12 § Arbetstagarens lön under sjukledighet**

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

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

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

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

### ***13 § Lönegrunder för arbetstagarens sjukdomstid***

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

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

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

### ***14 § Ersättning för hälsovårdskostnader***

#### **Allmänt**

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

Förmånen ges under ledighet med lön och även under oavlönad ledighet för den tid under vilken arbetstagaren får särskild moderskapspenning, moderskapspenning, faderskapspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Också för den tid under vilken arbetstagaren får rehabiliteringsstöd och kan förväntas återgå i företagets tjänst ges förmånen på det sätt som förutsätts i den med arbetsgivaren överenskomna rehabiliteringsplanen. Under permittering ges förmånen endast i det fall att sjukdomen har börjat innan anmälan om permittering har getts.

#### **Allmänna förutsättningar för ersättning**

Ersättning för sjukvårdskostnader kan endast betalas till det belopp som undersökningen eller vården, genom att undvika onödiga kostnader, skulle

ha kostat för den anställda, dock utan att hans eller hennes hälsotillstånd äventyras. Sjukvårdstjänsterna skaffas hos en av arbetsgivaren anvisad serviceproducent.

## Sjukvård

Den sjukvård som ska bekostas av arbetsgivaren omfattar:

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

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

## **15 § Särskilda bestämmelser**

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

## **FRÅNVARO I ANSLUTNING TILL FÖRLOSSNING OCH VÅRD AV BARN**

### **16 § Rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet**

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

### **17 § Lön för moderskapsledighet och faderskapsledighet**

Barnets mor får från moderskapsledighetens början och under en tid som omfattar 72 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 13 § ovan, förutsatt att hon har rätt att få lön för motsvarande period.

Barnets pappa som är bosatt i samma hushåll som modern får från faderskapsledighetens början och under en tid som omfattar 6 vardagar en lön som beräknats på det sätt som beskrivs i 13 § ovan, förutsatt att han har rätt att få lön för motsvarande period.

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

### **18 § Lön för tillfällig vårdledighet**

När en arbetstagares barn som inte har fyllt tio år eller har funktionshinder eller något annat i hans eller hennes hushåll

varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller har funktionshinder plötsligt insjuknar, betalas till arbetstagaren lön enligt 13 § för tillfällig vårdledighet (arbetsavtalslagen 4 kap. 6 §, högst 4 arbetsdagar), dock högst för tre arbetsdagar.

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

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

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

### ***19 § Dagpenning som övergår till arbetsgivaren***

En arbetstagares rätt till dag-, moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjukledighet, moderskaps- eller faderskapsledighet övergå till arbetsgivaren till den del dag-, moderskaps- eller faderskapspenningen inte överskrider den lön han eller hon får för samma tid.

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

Om en arbetstagare försummar att följa de i momentet ovan avsedda föreskrifterna och anvisningarna, kan lönen för sjukledigheten, moderskaps- eller faderskapsledigheten minskas med beloppet för dag-, moderskaps- eller faderskapspenningen enligt

sjukförsäkringslagen.

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

### ***20 § Oaktsamhet hos arbetstagaren***

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

## **ANNAN FRÅNVARO**

### ***21 § Frånvaro av tvingande familjeskäl***

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

### ***22 § Studieledighet***

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

### ***23 § Lön under studietid, praktiktid eller arbete på annat ställe***

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



## ***24 § Bemärkelsedagar och frånvaro i anslutning till nära anhöriga***

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

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

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

Med familjemedlem avses en arbetstagares make/maka, barn och makens/makans barn som bor i samma hushåll. Även adoptivbarn och fosterbarn betraktas som barn.

Som likställd med make räknas sambo som bor i samma hushåll som arbetstagaren, med vilken arbetstagaren har gemensam vårdnad om barn. Som make/maka räknas den andra parten i ett registrerat partnerskap.

## ***25 § Ersättning för utbildning***

Bestämmelser om ersättningar för utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller eller skaffar samt för gemensam utbildning och fackföreningsutbildning finns i det allmänna avtalet mellan parterna.

## ***26 § Försvar och krisberedskap***

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

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

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

### ***27 § Fackföreningsmöten***

Då det är möjligt med tanke på företagets verksamhet kan en arbetstagare beviljas avlönad befrielse från arbete under mötesdagarna ifall han eller hon deltar i möten organiserade av de högsta beslutande organen i AKAVA rf, De högre tjänstemännen YTN rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf, Löntagarorganisationen Pardia rf och Funktionärer inom Teknik och Information TTT rf. Som sådana möten anses representantmöten, fullmäktige- och styrelsemöten eller därmed jämförbara organ, samt förbunds- eller representantmöten för företagsspecifika tjänste- och arbetskollektivavtalsparter, eller ifall sådana organ inte finns, fullmäktiges, representantkårs, eller motsvarande organs möte, då tjänste- och arbetskollektivavtalsfrågor behandlas vid dem. Lönen fastställs enligt 10 §.

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**

### ***28 § Övrig frånvaro***

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

### ***29 § Förhinder att ansöka om befrielse från arbetet***

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

### ***30 § Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller nämndemannauppdrag i tingsrätt***

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

## **SEMESTER OCH SEMESTERPENNING**

### **Allmänna bestämmelser**

### ***31 § Tillämpningsområde***

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

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

### ***32 § Definitioner***

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

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

## Semesterns längd

### *33 § Semesterns längd*

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

#### Tabell A

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

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

#### Tabell B

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

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

Tabell C

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

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

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

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

### ***34 § Tid som är likställd med arbetad tid***

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

1) under avlönad befrielse från arbete på grund av sjukdom eller olycksfall. Ifall antalet avlönade sjukledighetsdagar inte uppgår till de 75 arbetsdagar per semesterkvalifikationsår som stadgats i 7 § 2

mom. andra punkten i semesterlagen, betraktas från början av kvalifikationsåret även oavlönade sjukledighetsdagar som likställda med arbetad tid fram till dess att semesterlagens krav uppnås;

2) på grund av repetitionsövningar eller extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen, eller på grund av att han eller hon är kommenderad till försvarskurs, befolkningsskyddsutbildning eller -tjänstgöring eller på oavlönad ledighet för tjänstgöring vid den finska övervakningsstyrkan eller för utbildning i Finland för nämnda styrka eller för beredskapsstyrkan eller på grund av kommendering till uppgifter inom katastrofhjälp i Röda Korsets tjänst;

3) på grund av befrielse från arbetet på grund av avlönad fackföreningsutbildning, dock högst 30 dagar per kurs;

4) på grund av rehabilitering till den del rehabiliteringspenning har betalats för denna tid.

Som dagar som är likställda med arbetsdagar räknas också

1) de arbetsdagar då arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av kommunfullmäktiges eller styrelsens sammanträde eller ett sammanträde för enligt lag tillsatt valnämnd eller –kommitté för statliga eller kommunala val, den uppbådsdag som avses i värnpliktslagen (1438/2007), sin 50- eller 60-årsdag, sin egen vigseldag, dagen för begravning av nära anhörig, eller betald ledighet vid en familjemedlems plötsliga sjukdom eller dödsfall.

2) de arbetsdagar under vilka arbetstagaren beviljas ledighet för att delta i sitt fackförbunds förbundsmöte, förbundsfullmäktiges, förbundsstyrelsens eller motsvarande förvaltningsorgans möte; samt

3) de arbetsdagar, då arbetstagaren har befriats från arbetet för deltagande i sin såsom part i kollektivavtal varande organisations eller dess överorganisationers högsta beslutande organs möten, då kollektivavtalsärenden behandlas vid dessa.

### ***35 § Tjänstgöringstid som berättigar till semester***

Vid beräkning av tjänstgöringstiden på 15 år som avses i 33 § 1

mom. andra meningen i detta avtal beaktas de tider som nämns i denna paragraf.

Följande tjänstgöringstid i huvudsyssla berättigar till semester:

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

### ***36 § Beräkning av tjänstgöringstid som berättigar till semester***

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

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

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

## **Semesterlön och semesterersättning**

### ***37 § Utbetalning av semesterlön***

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

### ***38 § Semesterlön och semesterersättning samt semestertillägg för månadsavlönade arbetstagare***

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

Semesterersättningen för en månadsavlönad arbetstagare utgör 1/21 av månadslönen för varje outtagen semesterdag.

När man bestämmer semesterlönen och semesterersättningen för en månadsavlönad arbetstagare tar man förutom den egentliga lönen även i beaktande sådana tilläggsarvoden enligt arbetstidslagen som man har kommit överens om att ska inkluderas i lönen eller som man har avtalat om att ska betalas som en särskild fast ersättning.

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

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

### ***39 § Semesterlön och semesterersättning samt semesterpenning för en tim- eller ackordavlönad arbetstagare***

En tim- eller ackordavlönad arbetstagare, som på basis av sitt anställningsförhållande arbetar minst 14 dagar i månaden, har som



beräkningsgrund för semesterlönen och semesterersättningen samt semesterpenningen medeltimförtjänsten, som fås genom att den lön som betalats eller ska betalas för tid i arbete under föregående semesterkvalifikationsår, icke medräknat förhöjningar på grundlönen för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtal, delas med motsvarande antal arbetstimmar.

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

Tabell A

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

<b>Antal månader som berättigar till semester</b>	<b>Antal semester- dagar</b>	<b>Semester- löne- koefficient</b>	<b>Semester- penning- koefficient</b>
1	2	16,00	8,00
2	4	31,00	15,50
3	6	51,92	22,25
4	8	64,80	28,80
5	10	86,40	36,00
6	13	108,00	43,20
7	15	130,63	50,80
8	17	145,00	58,00
9	19	160,36	65,60
10	21	183,00	73,20
11	23	199,31	81,20
12	25	241,00	96,40

Tabell B

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

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

Tabell C

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

<b>Antal månader som berättigar till semester</b>	<b>Antal semester- dagar</b>	<b>Semester- löne- koefficien t</b>	<b>Semester- penning- koefficient</b>
1	3	23,41	11,71
2	5	45,57	22,79
3	8	65,76	32,88
4	10	85,53	42,77
5	13	107,43	53,72

<b>6</b>	<b>15</b>	<b>129,54</b>	<b>64,77</b>
<b>7</b>	<b>22</b>	<b>188,02</b>	<b>75,93</b>
<b>8</b>	<b>25</b>	<b>210,71</b>	<b>87,19</b>
<b>9</b>	<b>28</b>	<b>233,61</b>	<b>98,56</b>
<b>10</b>	<b>31</b>	<b>256,71</b>	<b>110,02</b>
<b>11</b>	<b>34</b>	<b>280,03</b>	<b>121,59</b>
<b>12</b>	<b>38</b>	<b>333,16</b>	<b>133,27</b>

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

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

#### ***40 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet***

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

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

### **Beviljande av semester**

#### ***41 § Tidpunkten för semester***

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

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

september.

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

#### ***42 § Avtal om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt***

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

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

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

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

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

#### ***43 § Förbrukning av semesterdagar***

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

#### ***44 § Förflyttning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet***

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

#### ***45 § Sparande av semester***

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

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av semestern enligt första meningen i 33 § 1 mom. som överstiger femton dagar och den del av semestern enligt andra meningen som överstiger tjugo dagar.

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

### **Särskilda bestämmelser**

#### ***46 § Bestämmelser om överföring av semesterrätt***

Om en arbetstagare flyttar från ett medlemsföretag i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf (tidigare Arbetsgivarföreningen för Transport- och Specialbranscher rf) och övergår i ett annat företags tjänst eller från ett anställningsförhållande till ett annat och arbetstagaren inte i enlighet med dennes samtycke har fått semesterersättning för den tjänstgöringstid som föregick övergången kan, i det fall arbetstagaren så begär och arbetsgivaren därtill

samtycker, den outtagna semestern eller en del av den överförs 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.

#### **47 § Semesterpenning**

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

##### Fastställande av semesterpenning

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

Semesterpenningen för en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt den uppgift som personen i fråga utför den sista dagen i juni. Om personen är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i 6 och 7 mom. nedan fastställs semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen vid tidpunkten för uppsägningen eller förflyttningen.

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

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

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

förflyttningen.

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

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

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

Semesterpenning betalas inte till en arbetstagare som inte har intjänat en enda full semesterkvalifikationsmånad.

#### Byte av semesterpenning mot ledighet

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

## Särskilda bestämmelser om semesterpenningen

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

## ÖVRIGA BESTÄMMELSER

### ***48 § Innehållning av medlemsavgifter***

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

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

### ***49 § Grupplivförsäkring***

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

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

### ***50 § Avgörande av meningsskiljaktigheter***

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



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

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

Därefter kan ärendet föras till avtalsparterna för behandling.

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

### ***51 § Klausul om arbetsfred***

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

## **AVTALETS GILTIGHET**

### ***52 § Avtalets giltighet***

Detta avtal är i kraft 1.3.2012–31.3.2014. 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.

Ifall den ekonomiska utvecklingen avviker ytterst markant från den bedömning man gjort när ramavtalet ingicks kan centralorganisationerna rekommendera att branschvisa avtal hävs. Detta avtal kan sägas upp i enlighet med rekommendationerna.

Helsingfors den 14 februari 2012

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH  
VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF

LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

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

### **1 § Kvällsersättning för anställda i tjänsteförhållande**

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

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

### **2 § Nattersättning för anställda i tjänsteförhållande**

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

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

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

### **3 § Utryckningsbetonat arbete för anställda i tjänsteförhållande**

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

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

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

#### **4 § Lönebetalningsdag för anställda i tjänsteförhållande**

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

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

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

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

## **BILAGA 2: AVTAL OM ERSÄTTNING AV RESEKOSTNADER**

### **1 § Tillämpningsområde**

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

### **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 detta avtal inte färd mellan bostaden eller motsvarande ställe (nedan bostad) och 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 utträta något annat liknande, kortvarigt göromål i arbetet, förutsatt att han eller hon därefter omedelbart fortsätter resan.

## **5 § Resesätt**

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

För en resa betalas inte större ersättning än vad som skulle ha betalats, om resan hade företagits på det i 1 mom. 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 1.1–31.12.2012 för de första 5 000 kilometrarna 45 cent per kilometer och för de följande kilometrarna 40 cent per kilometer.

De ovan nämnda kilometerersättningarna betalas förhöjda i följande fall:

1) med 7 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av släpvagn kopplad till bilen och med 11 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av husvagn kopplad till bilen, samt med 21 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av en raststuga eller motsvarande kopplad till bilen, och

2) med 3 cent när

- a) personen i fråga är tvungen att i sin bil forsla maskiner eller anordningar vars vikt överstiger 80 kilogram eller vilka är skrymmande till formatet,
- b) personen i fråga på grund av sina uppgifter är tvungen att transportera en hund i sin bil, eller

3) med 9 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.

1.1–31.12.2012

**Motorcykel:**

34 cent/km/de första 5 000 km och 30 cent för följande km

**Motorbåt:**

under 50 hk/78 cent/km och över 50 hk/114 cent/km

**Snöskoter:**

108cent/km

**Fyrhjuling:**

102 cent/km

**Moped:**

18 cent/km

**Annat fordon:**

10 cent/km

Den nya beräkningsperioden för körkilometrarna inleds 1.1.2012.

När den som företar en resa utomlands till följd av ändamålet med

resan eller av särskilda skäl är berättigad att använda sin egen bil under resan, betalas ersättning enligt denna paragraf.

Om en arbetstagare som har en i skatteförvaltningens beslut om beräkningsgrunder för naturaförmåner avsedd förmån att använda bil, använder en sådan bil för en arbetsresa och själv betalar bränslekostnaderna som förorsakas av resan, är maximibeloppet för de bränslekostnader som ersätts 12 cent per kilometer.

## **7 § Övriga färdkostnadsersättningar**

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

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 resan varar i över 6 timmar.



Heldagstraktamente betalas när resan varar i över 10 timmar.

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

## **10 § Dagtraktamentets storlek**

Dagtraktamente betalas

- 1) som partiellt dagtraktamente på 16 euro under tiden 1.1–31.12.2012 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i 9 § 1 mom. har använts till resan, och
- 2) som fullt dagtraktamente på 36 euro under tiden 1.1–31.12.2012 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 för en resa överstiger det sista hela, utomlands avslutade resedygnet med mer än två timmar, är personen i fråga för den tid ifrågavarande resedygn varar berättigad till ett dagtraktamente som utgör 35 procent av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands, och om resedygnet överskrids med mer än tio timmar är han eller hon för tiden för ifrågavarande resedygn berättigad till ett dagtraktamente som utgör 65 procent av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands. Sedan det ovan avsedda hela resedygnet (som ersatts till 65 procent) avslutats i hemlandet, bestäms dagtraktamentena för resedygn som börjar därefter i enlighet med ersättningarna för resor i hemlandet.

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 2 och 3 mom. 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 i enlighet med bestämmelserna och beloppen för inrikesresor.

Dagtraktamentens belopp per resedygn för varje land eller territorium under tiden 1.1–31.12.2012 bifogas som bilaga till detta avtal.

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

### **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 betjäningavgift.

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:	1.1–31.12.2012
Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla	141 euro
I övriga kommuner	100 euro

Maximibeloppen per resedygn i utlandet för hotell ersättningar som betalas under tiden 1.1–31.12.2012 för vart och ett land eller territorium ingår som bilaga till detta avtal.

## **16 § Nattresepenning**

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

Nattresepenningens storlek är 12 euro per dygn.

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

## **17 § Ersättning till kursdeltagare**

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

För en kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas dagtraktamente eller måltidsersättning för kurstiden samt logi- eller hotell ersättning eller nattresepenning enligt 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 måltidsersättning, kursdagpenning enligt följande:

1) för dagarna 1–21 är kursdagpenningen lika stor som fullt eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning,

2) för därpå följande dagar, dock högst för en kurstid som varar ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 75 procent av fullt eller partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

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

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

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

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

## **18 § Lön för resetid till arbetstagare**

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 vaccinationsavgifter,
- 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 samt premie för engångsreseförsäkring för en resa på högst 31 dagar till den del den berättigar till kostnadsersättningar för sjukdom under resa, olycksfall eller inställd eller avbruten resa, eller premie på högst 50 euro för en reseföresäkring som gäller ett helt år,
- 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. Förskottet betalas till arbetstagarens bankkonto.

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

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

## **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 det företag som gett reseförordnandet.

## **23 § Lokalt avtal om resekostnadsersättningar**

Genom lokalt tjänste- eller arbetskollektivavtal kan avvikelser göras från bestämmelserna i denna bilaga.

## BILAGA utrikesdagtraktamente och hotellersättningar

### BILAGA

För arbetsresa utomlands betalas dagtraktamente per resedygn och hotellersättning per dygn som berättigar till ersättning till följande maximibelopp:

LAND ELLER TERRITORIUM	Dag-traktamente euro	Maximibelopp för hotellersättning euro
Afghanistan	58	215
Albanien	50	180
Algeriet	69	250
Andorra	58	130
Angola	87	320
Antigua och Barbuda	74	205
Argentina	52	210
Armenien*	48	160
Aruba	49	150
Australien*	66	280
Azerbajdzjan*	68	250
Azorena	59	150
Bahamas	68	340
Bahrain	68	220
Bangladesh	44	240
Barbados	60	330
Belgien	61	230
Belize	40	190
Benin	44	130
Bermuda	67	290
Bhutan	34	280
Bolivia	29	120
Bosnien-Hercegovina*	48	140
Botswana	40	150
Brasilien	68	390
Brunei	40	120
Bulgarien	49	140
Burkina Faso	36	130
Burundi	36	120



Centralafrikanska republiken	39	110
Chile*	58	230
Colombia	58	220
Cooköarna	64	215
Costa Rica	50	200
Cypern*	61	200
Danmark*	69	245
Demokratiska folkrepubliken Korea (Nordkorea)	66	170
Demokratiska republiken Kongo (f.d. Zaire)	68	210
Djibouti	48	250
Dominica	49	120
Dominikanska republiken	53	190
Ecuador*	48	140
Egypten	54	180
El Salvador	47	130
Elfenbenskusten	71	200
Eritrea	30	110
Estland	50	150
Etiopien	36	200
Fiji	43	155
Filippinerna	51	180
Frankrike*	66	290
Färöarna	53	150
Förenade Arabemiraten	68	220
Gabon	73	180
Gambia	36	120
Georgien*	50	250
Ghana	47	240
Grekland	62	230
Grenada	58	200
Grönland	53	150
Guadeloupe	50	190
Guatemala	43	150
Guinea	46	150
Guinea-Bissau	35	100
Guyana*	37	130
Haiti	48	130
Honduras	41	130
Indien	45	250

Indonesien	49	200
Irak	58	200
Iran	50	190
Irland	64	200
Island	63	170
Israel	65	320
Italien*	65	250
Milano*	65	250
Jamaica	52	155
Japan	83	310
Jemen	47	120
Jordanien	69	220
Jungfruöarna (USA)*	41	150
Kambodja	50	200
Kamerun	46	230
Kanada	69	230
Kanarieöarna	60	170
Kap Verde	42	160
Kazakstan	63	320
Kenya	50	230
Kina*	63	250
Hongkong*	70	360
Macao*	63	160
Kirgizistan	47	270
Komorererna	44	180
Kongo	47	120
Kosovo	44	120
Kroatien	59	200
Kuba	50	130
Kuwait	64	220
Laos	40	180
Lesotho	35	150
Lettland	51	140
Libanon	68	220
Liberia	45	200
Libyen	53	310
Liechtenstein	72	240
Litauen	48	160
Luxemburg	63	270
Madagaskar	40	160
Madeira	58	200

Makedonien*	51	155
Malawi	52	150
Malaysia	55	150
Maldiverna	52	340
Mali	41	130
Malta	59	180
Marocko	62	210
Marshallöarna	39	120
Martinique	51	190
Mauretanien	49	130
Mauritius	49	230
Mexiko	56	200
Mikronesien	44	115
Moçambique	48	200
Moldavien*	46	170
Monaco	67	300
Mongoliet	49	130
Montenegro	52	160
Myanmar (Burma)	55	120
Namibia	40	180
Nederländerna*	63	250
Nederländska Antillerna	42	140
Nepal	37	160
Nicaragua	41	140
Niger	43	130
Nigeria	68	290
Norge*	70	220
Nya Zeeland	61	170
Oman	58	320
Pakistan	35	240
Palau	41	320
Palestina*	56	150
Panama	46	190
Papua Nya Guinea	45	290
Paraguay	31	130
Peru	55	200
Polen	57	160
Portugal*	60	200
Puerto Rico	40	150
Qatar	62	220
Republiken Korea (Sydkorea)	78	210

Rumänien	54	170
Rwanda	39	210
Ryssland*	56	160
Moskva*	71	360
S:t Petersburg*	65	270
Saint Kitts och Nevis	61	140
Saint Lucia	76	200
Saint Vincent ja Grenadinerna	72	290
Salomonöarna	35	220
Samoa	43	140
San Marino	55	130
São Tomé och Príncipe	49	130
Saudiarabien	60	230
Schweiz	75	420
Senegal	42	200
Serbien*	53	160
Seychellerna	69	420
Sierra Leone	41	130
Singapore	70	290
Slovakien	59	190
Slovenien	59	190
Somalia	40	100
Spanien*	63	250
Sri Lanka	39	135
Storbritannien*	68	200
London och Edinburgh*	74	300
Sudan	52	200
Surinam	36	140
Swaziland	40	160
Sverige*	68	250
Sydafrika	52	310
Sydsudan	52	200
Syrien	58	190
Tadzjikistan	47	180
Taiwan	56	170
Tanzania	40	230
Tchad	46	190
Thailand	56	220
Tjeckien	59	160
Togo	47	150

Tonga	38	170
Trinidad och Tobago	68	205
Tunisien	57	180
Turkiet*	58	200
Istanbul*	60	270
Turkmenistan	59	200
Tyskland	61	190
Berlin	61	180
Uganda	35	160
Ukraina	59	300
Ungern	56	150
Uruguay	50	150
USA*	64	240
New York, Los Angeles, Washington*	71	360
Uzbekistan	50	150
Vanuatu	40	200
Venezuela	58	220
Vietnam	52	170
Vitryssland	50	250
Zambia	50	300
Zimbabwe	44	170
Österrike	62	200
Östtimor	46	120
Land som inte nämns särskilt*	41	150

## **BILAGA 3: AVTALSBESTÄMMELSER OM ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER**

### **Tillämpningsområde**

#### **1 §**

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

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

### **Allmänt**

#### **2 §**

Som flyttningsskostnader ersätts:

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

### **Flyttningsspenning**

#### **3 §**

Flyttningsspenning erläggs som ersättning för nödvändiga kostnader som flyttningen medför.

Flyttningsspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar enligt följande:

När en enda person flyttar betalas 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

flyttningspenning endast till den ena av makarna. Om den tid som ligger mellan förflyttningarna dock är minst sex månader, ska 50 procent av flyttningspenningen dessutom betalas till den andra maken.

## **Särskilda bestämmelser**

### **4 §**

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

### **5 §**

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

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

### **6 §**

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





# **ALLMÄNT AVTAL 2012**

för Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och  
Förbundet för den offentliga sektorn och  
välfärdsområdena JHL rf, Löntagarorganisationen Pardia  
rf samt De Högre Tjänstemännen YTN rf

# **AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2012**

## Innehåll

ALLMÄNT AVTAL OM SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA, FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT ARBETARSKYDDSSOMBUDENS STÄLLNING, INFORMATION, UTBILDNING OCH ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT .....	5
1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER .....	5
Tillämpningsområde .....	5
Begränsning av tillämpningsområdet.....	5
Grundläggande rättigheter.....	6
Direktionsrätt.....	6
Parternas rätt att bekanta sig med arbetsplatser.....	6
Förhandsanmälan om arbetskonflikt.....	6
Omorganisation och andra dylika ändringar.....	7
Laghänvisningar .....	7
2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN .....	7
Utvecklingsverksamhet .....	7
Genomförande av samarbetet.....	8
Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.....	8
3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER .....	9
3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän .....	9
Företagets förtroendemannasystem.....	9
Förtroendeman.....	9
Val av förtroendeman .....	10
Uppgifter .....	10
Förtroendemannens uppgifter vid avgörande av tvister .....	10
3.2 Bestämmelser om arbetarskydd .....	10
Arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig .....	11
Arbetarskyddsombud .....	11
Arbetarskyddskommission.....	11
3.3 Meddelanden .....	12
4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSSOMBUDETS STÄLLNING .....	12
4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall.....	12
Befrielse.....	12
Ersättning för inkomstbortfall.....	13
4.2 Ställning .....	13
Lokaler .....	14

Löne- och omplaceringsskydd .....	14
Upprätthållande av yrkesskickligheten .....	15
Överlåtelse av rörelse .....	15
4.3 Anställningsskydd.....	15
Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning.....	15
Individuellt skydd.....	16
Kandidatskydd .....	16
Efterskydd .....	16
Ersättningar.....	17
4.4 Ersättare .....	17
5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET .....	17
Uppgifter om lönestatistik och personal .....	17
Uppgifter om utomstående arbetskraft .....	18
Arbetstidsbokföring.....	18
Uppgifternas konfidentiella natur .....	18
Författningar.....	18
Uppgifter om företaget .....	19
Sekretessplikt .....	19
6 PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN .....	19
7 UTBILDNING.....	20
7.1 Yrkesutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar samt gemensam utbildning .....	20
7.2 Fackföreningsutbildning och anmälningstider .....	21
8 REKOMMENDATION OCH STÄLLNINGSTAGANDE FÖR FRÄMJANDE AV INLÄRNING I ARBETE .....	23
9 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT .....	23
9.1 Allmänt .....	23
9.2 Underleverans.....	24
9.3 Hyrd arbetskraft .....	24
Användning av hyrd arbetskraft.....	24
Tillämpningsanvisning.....	24
Rätt till information .....	24
10 AVTALETS BINDANDE VERKAN.....	25
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD.....	26
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER .....	26
1 § Allmänt tillämpningsområde .....	26
2 § Grunder för uppsägning .....	28
3 § Uppsägningstid (gäller även personer i tjänsteförhållande) .....	29
4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid .....	31
5 § Anmälan om uppsägning .....	32

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder .....	32
II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN .....	32
7 § Tillämpningsområde.....	32
8 § Verkställande av uppsägning.....	32
9 § Hörande av arbetstagare .....	33
10 § Domstolsbehandling .....	33
11 § Skiljeförfarande.....	33
12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.....	33
13 § Ersättningsbelopp .....	33
III PERMITTERING .....	34
14 § Permittering.....	34
15 § Förhandsutredning .....	35
16 § Meddelande om permittering .....	35
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	40
17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft .....	40
18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna.....	40
19 § Återanställning .....	41
20 § Påföljdssystem .....	41
21 § Ikraftträdande.....	42

**ALLMÄNT AVTAL OM SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA,  
FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT  
ARBETARSKYDDSOMBUDENS STÄLLNING, INFORMATION, UTBILDNING OCH  
ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT  
MELLAN**

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF OCH  
FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH  
VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF, LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA  
RF SAMT DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF**

## **1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

### *Tillämpningsområde*

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

Med arbetstagare avses i detta avtal arbetstagare eller tjänsteman i arbetsavtalsförhållande samt statstjänsteman om inget annat nämns separat.

Med arbetsplats avses i det här avtalet en verksamhetsenhet hos företag som är medlem i PALTA rf eller en annan av medlemsföretaget fastställd enhet.

### *Begränsning av tillämpningsområdet*

Bestämmelserna om arbetarskydd och samarbete i detta avtal tillämpas på företag där det regelbundet arbetar sammanlagt minst

20 arbetstagare. En arbetarskyddsfullmäktig ska dock väljas när antalet arbetstagare sammanlagt är minst tio.

Begränsningen av tillämpningsområdet i den här avtalspunkten gäller inte bestämmelserna om förtroendemannaverksamhet.

### *Grundläggande rättigheter*

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och de får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som ska 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.

### *Direktionsrätt*

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 överenskommit med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

### *Förhandsanmälan om arbetskonflikt*

Innan politiska eller solidariska stridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och det berörda arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet meddelas i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den tilltänkta arbetskonflikten, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

### *Omorganisation och andra dylika ändringar*

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.

### *Laghänvisningar*

Till den del man inte avtalat om något annat i detta avtal iakttas lagen om samarbete inom företag och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, som inte utgör delar av detta avtal.

## **2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN**

### *Utvecklingsverksamhet*

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.

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringar.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt ges arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning av den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

### *Genomförande av samarbetet*

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som bildas för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

Samarbetet ska syfta till samförstånd mellan parterna. I en projektgrupp som bildas för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade.

Lokalt kan man avtala om att tillsätta ett sådant samarbetsorgan som bland annat behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommittéer samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan även ansvara för åtgärder och planer i enlighet med lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen i den omfattning som man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

### *Verksamhet som upprätthåller 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.



Arbetskyddschefen och arbetskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan när företagshälsovårdens verksamhetsplan utformas. De deltar också i genomförandet och uppföljningen av planerna.

### **3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER**

#### *3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän*

##### Företagets förtroendemannasystem

Syftet med förtroendemannasystemet är att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Om antalet huvudförtroendemän och förtroendemän, deras stationering och andra detaljer i samband med val avtalas mellan företaget och respektive avtalsparts registrerade underföreningar. Härvid bör man fästa uppmärksamhet vid att det avtalade verksamhetsområdet till sin storlek är ändamålsenligt och till sin omfattning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i överensstämmelse med förhandlingsordningen. Bedömningen ska också beakta bl.a. företagets storlek, personalstorleken och underföreningarnas medlemsantal samt kvaliteten och omfattningen på de uppgifter som ska utföras vid företaget.

På arbetsplatsen kan man avtala om att förtroendemannen sköter arbetskyddsfullmäktigens eller arbetskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

##### Förtroendeman

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

Om endast en förtroendeman valts för företagets personalgrupp, är han eller hon huvudförtroendeman som avses i detta avtal.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på det aktuella företaget och insatt i förhållandena på sitt verksamhetsområde.

### Val av förtroendeman

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. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

### Uppgifter

Förtroendemannen är sin förenings och arbetstagarnas representant i frågor som rör tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och tryggheten av arbetsfreden samt vanligen i frågor som rör relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

### Förtroendemannens uppgifter vid avgörande av tvister

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

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

### *3.2 Bestämmelser om arbetarskydd*

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete

på arbetsplatsen.

### Arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddschefens uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

### Arbetarskyddsombud

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

Om man inte lokalt har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde.

### *Arbetarskyddskommission*

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter.

Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

### 3.3 Meddelanden

En på arbetsplatsen verksam registrerad underförening till en avtalspart eller motsvarande bör skriftligen informera arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, när förtroendemannen vikarieras av sin ersättare, när arbetarskyddsfullmäktigen eller ett skyddsombud fungerar i förtroendemannauppgifter, eller när förtroendemannen fungerar i arbetarskyddsuppgifter. Ett motsvarande meddelande om när vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen kan även lämnas av förtroendemannen. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

## **4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING**

### *4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall*

#### *Befrielse*

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter har de rätt till tillfällig, regelbunden eller fullständig befrielse från arbetet. Andra förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och andra personalrepresentanter som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal har rätt till tillfällig ledighet från arbetet.

Förtroendemannens, arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets tidsanvändning ska diskuteras när personen blir vald till sin uppgift.

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

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda

tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

### *Ersättning för inkomstbortfall*

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren.

Om en förtroendemän, en arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren utom ordinarie arbetstid betalas för på så vis förlorad tid övertidsersättning eller en annan extra ersättning enligt överenskommelse.

Ersättningen för inkomstbortfall för den i detta avtal avsedda personalrepresentanten utbetalas så att en arbetstagare med månadslön får den inkomst som han eller hon annars skulle ha fått i arbetet. För en timavlönad arbetstagare fastställs den medeltimförtjänst som används vid beräkningen utgående från medeltimförtjänsten under föregående lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats inom företaget om ersättandet av inkomstbortfall.

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

## *4.2 Ställning*

## Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och andra personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller är helt eller delvis befriad från arbete. Han eller hon är skyldig att iaktta de allmänna arbetsvillkoren, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

## Lokaler

Arbetsgivaren tillhandahåller en ändamålsenlig plats för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för förvaring av utrustning som behövs för skötseln av uppdragen. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet ett ändamålsenligt utrymme, där de diskussioner som är nödvändiga för uppgifternas skötsel kan föras. För skötseln av uppdragen har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. redskap. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

## Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Den förtroendevalda får inte medan uppdraget pågår eller på grund av uppdraget omplaceras till ett lägre avlönat arbete än det han eller hon hade vid valet till förtroendemannan.

Om en till huvudförtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom eller henne ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans eller hennes yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten.

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Om ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till arbete utanför

sitt egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att flyttningen inte i orimlig grad stör möjligheterna att sköta uppgifterna som arbetarskyddsombud.

### Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att förtroendeuppdraget har upphört ska huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som krävs enligt utredningen.

### Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överläts eller en del av den mister sin självständighet är förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen berättigade till efterskydd enligt punkt 4.3 i detta avtal för en viss tid efter att uppdraget på grund av överlåtelsen upphört.

### *4.3 Anställningsskydd*

#### Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Om man gemensamt med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att arbete som motsvarar dennes yrke eller annat lämpligt arbete inte kan erbjudas kan man i alla fall avvika från denna bestämmelse.

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom

eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

### Individuellt skydd

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

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

### Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

### Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.



## Ersättningar

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

### *4.4 Ersättare*

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemans, vice förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigens 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*

Efter att EK:s tjänstemannastatistik har sammanställts lämnas skriftligt till huvudförtroendemannen en gång per år som lönestatistikuppgifter de lönespecifikationer som utarbetas ur statistiken. Förtroendemannen är inte berättigad till uppgifter om genomsnittliga månadsinkomster för mindre grupper än sex personer.

Vid meningsskiljaktigheter som enligt detta avtal ingår i förtroendemannens uppgifter ska han eller hon ges alla nödvändiga uppgifter för att utreda besvärshandlingen. Förtroendemannen har rätt att en gång per år inom sitt verksamhetsområde få information om arbetstagarnas efter- och förnamn, anställningsförhållandets begynnelsetidpunkt samt verksamhetsenhet inom företaget eller

motsvarande. Förtroendemannen ska på begäran få information om nya arbetstagare.

Förtroendemannen reserveras möjlighet att inom sitt verksamhetsområde i företaget göra sig förtrogen med gällande lönebestämnings- och löneberäkningssystem.

#### *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. Meddelandet ska innehålla den planerade mängden arbetskraft, arbetsuppgifterna och avtalets varaktighet. 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 göra sig förtrogen med nöd- och overtidsarbete för arbetstagarna inom hans eller hennes verksamhetsområde och den förteckning som enligt arbetstidslagen gjorts upp över de förhöjda löner som har betalats för sådant arbete.

#### *Uppgifternas konfidentiella natur*

Förtroendemannen får ta del av ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för att kunna sköta sitt uppdrag. 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 om företaget*

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare de uppgifter som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag.

I företag med minst 30 ordinarie anställda ges de bokslutsuppgifter om företaget som avses i 10 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

### *Sekretessplikt*

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till informationen. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten ska han eller hon precisera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller företrädare för personalen.

## **6 PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN**

En registrerad underförening till en avtalspart i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller på något annat avtalat ställe ordna möten för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

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

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda

mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Även e-post kan användas för delgivning av mötesanmälningar eller underrättelser. Anmälaren ansvarar för innehållet i e-postmeddelanden och på anslagstavlan.

## **7 UTBILDNING**

### *7.1 Yrkesutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar samt gemensam utbildning*

Med yrkesutbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar avses utbildning som arbetsgivaren ordnar för arbetstagaren eller utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke och som arbetstagaren deltar i genom arbetsgivarens försorg. Också annan utbildning än den ovan nämnda yrkesutbildningen kan vara sådan utbildning som avses i detta moment och som arbetsgivaren ordnar eller skaffar för arbetstagaren.

Med gemensam utbildning avses utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen och som ordnas gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten på arbetsplatsen eller någon annan plats.

Grundkurserna i arbetarskyddssamarbete samt för detta samarbete nödvändiga specialkurser räknas som sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. 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 hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning.

Innan arbetstagaren anmäler sig till utbildningen konstateras att det är fråga om utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar såsom avses i denna punkt.

#### **7.1.1 Ersättningar för yrkesutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar samt för gemensam utbildning**

För sådan utbildning som avses i punkt 7.1 ovan får arbetstagaren

ersättning för de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid, enligt vad som har avtalats i respektive kollektivavtal i fråga om lön för frånvarotid. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som hänför sig till utbildningen.

Med direkta kostnader avses kursavgifter och kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet. Med direkta kostnader avses också resekostnader och ersättningar för inkvarteringskostnader och måltidskostnader under kursen. För kurstiden betalas dagtraktamente enligt vad som har avtalats om ersättning av resekostnader.

Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. Tid som går åt till utbildning utanför arbetstid eller resor i samband med sådan utbildning ersätts inte.

## *7.2 Fackföreningsutbildning och anmälningstider*

En 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. När man bedömer ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till att det skulle orsaka kännbar olägenhet att bevilja ledighet. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikten att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och senast sex veckor innan kursen börjar, när det gäller längre kurser.

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

### 7.2.1 Ersättningar för fackföreningsutbildning

För en kurs som godkänts av organisationerna och omfattas av arbetsgivarens stöd betalar arbetsgivaren till regional huvudförtroendeman, huvudförtroendeman och förtroendeman samt deras suppleanter, arbetarskyddsfullmäktig, specialfullmäktig och deras suppleanter, arbetarskyddsombud, arbetarskyddskommission och centralkommissionens medlemmar och samarbetsorganens medlemmar för utbildning som deras uppgifter förutsätter ersättning för inkomstbortfall, till ovanstående förtroendemän för högst en månad och för personer i förtroendeuppgifter inom arbetarskydd för högst två veckor. På samma sätt betalas ersättning för utbildning med anknytning till ovan avsedd förtroendemannaverksamhet till fackavdelningens ordförande för högst en månad.

Därutöver betalas för arbetstagare som avses i föregående stycke för varje kursdag för vilken ersättning utgår för inkomstbortfall, till kursens arrangör måltidsersättning för måltidskostnader som orsakas av kursen; för kurser på två dagar eller mer uppgår ersättningen till 50 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet. För en utbildning som varar en dag betalas måltidsersättning motsvarande hälften av beloppet för hela måltidsersättningen.

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

### 7.2.2 Fackföreningsutbildningens inverkan på sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet och som varar högst en månad minskar inte semester- eller pensionsförmåner eller andra därmed jämförbara förmåner.

## **8 REKOMMENDATION OCH STÄLLNINGSTAGANDE FÖR FRÄMJANDE AV INLÄRNING I ARBETE**

Organisationerna konstaterar att syftet inte är att ersätta företagets personal genom att ordna sådan inläring på arbetsplatsen som krävs för examen, praktik eller arbetserfarenhet. Det är inte heller meningen att praktikanterna ska inverka på anställningsförhållandena för företagets personal. Det är viktigt att gemensamt fastställa dessa aspekter lokalt, antingen innan en period av inläring i arbetet eller arbetspraktik ordnas, eller i samband med behandlingen av utbildnings- och personalplanen som avses i samarbetslagen.

Organisationerna anser att bestämmelserna i arbetsavtalslagen och gällande avtal om reducering av arbetskraften, skyldigheten att erbjuda mertidsarbete eller bestämmelserna om återanställning inte utgör ett hinder för att erbjuda ovan nämnda platser för praktik och inläring i arbetet, om man har iakttagit de förfaringssätt som nämns i föregående stycke.

## **9 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT**

### *9.1 Allmänt*

Företagen anlitar utomstående arbetskraft på två sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

De situationer som nämns ovan i det första stycket kallas nedan för underleverans och de situationer som nämns ovan i det andra stycket kallas nedan för hyrd arbetskraft.

## 9.2 Underleverans

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

## 9.3 Hyrd arbetskraft

### Användning av hyrd arbetskraft

Företaget ska låta utföra det normala arbetet inom sin huvudbransch huvudsakligen med sina egna arbetstagare. Om hyrd arbetskraft används t.ex. för att jämna ut arbetstoppar eller på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskickligheten, förutsätter specialverktyg eller av andra motsvarande skäl måste man på arbetsplatsen se till att trygga den hyrda arbetskraftens skydd och skapa ändamålsenliga förhållanden för hyrt arbete.

### Tillämpningsanvisning:

Om det företag som hyrt ut arbetstagaren inte är bundet av något kollektivavtal ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Kundföretaget ska erbjuda de hyrda arbetstagarna möjlighet att använda andra tjänster och arrangemang än de som ingår i anställningsförmånerna och som företaget erbjuder sina egna arbetstagare (t.ex. restauranger och transport), såvida inte en särbehandling är motiverad av objektiva skäl.

### Rätt till information

För att de hyrda arbetstagarna ska kunna tillförsäkras ett minimiskydd ska kundföretagen på begäran förse huvudförtroendemannen med uppgifter om det kollektivavtal som tillämpas på den hyrda arbetstagaren samt dennes arbetstidsform. Om det kollektivavtal tillämpas som huvudförtroendemannen representerar ska på begäran uppgifter företages också om de hyrda arbetstagarnas lönegrupp enligt kravprofil.



## **10 AVTALETS BINDANDE VERKAN**

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 2012 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Medlemsföretag i PALTA rf som hör till detta avtals tillämpningsområde kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. Om annat avtalas ska kollektivavtalsparterna informeras om detta.

Helsingfors den 11 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA

PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH

VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

## **AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD**

### *I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER*

#### 1 § Allmänt tillämpningsområde

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

Med arbetstagare avses i detta avtal arbetstagare eller tjänsteman i arbetsavtalsförhållande. De uppsägningstider som nämns i 3 § i detta avtal tillämpas dock också för personer i tjänsteförhållande.

Detta avtal gäller uppsägningen av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte sådana anställningsförhållanden som avses i

sjömanslagen (423/78) och,

lagen om yrkesutbildning (630/98).

#### Tillämpningsanvisning

##### Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Avtalets första paragraf innebär att för personer i tjänsteförhållande

tillämpas bestämmelserna i statstjänstemannalagen, dock så att uppsägningstiderna bestäms enligt 3 § i detta avtal.

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1 kap. 4.§ 4 mom. i arbetsavtalslagen.

Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3-4 § i arbetsavtalslagen.

Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7-8 § arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

Tvister som gäller ovan avsedda fall utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3-4 § i arbetsavtalslagen de facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis 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 § i 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 § Grunder för uppsägning

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

### Tillämpningsanvisning

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

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild förteckning över de grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan strävat efter att precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att häva ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

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 när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkan omständigheter.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

En närmare redogörelse för vad grunderna för uppsägning av ett arbetsavtal kan innehålla ingår i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

### 3 § Uppsägningstid (gäller även personer i

tjänsteförhållande) Arbetsgivaren ska iaktta

följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

### Tillämpningsanvisning

#### Bestämmande av anställningsförhållandets längd

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkandet av anställningstidens längd. 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 beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

## Beräkning av bestämd tid

Om beräkningen av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (1438/2007) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i den bestämda tiden.

### Exempel 1

Om arbetsgivaren permitterar arbetstagaren 1.3, med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. En tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter den bestämda dagen upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den bestämda tidens slutdag.

### Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7. säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt

ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

#### Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

Ifall arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid som gäller utförandet av det resterande arbetet.

#### 4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp 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 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

#### Tillämpningsanvisning

När det gäller brott mot nämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan

arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

#### 5 § Anmälan om uppsägning

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

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock 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 ska 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 BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

### *7 § Tillämpningsområde*

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

### *8 § Verkställande av uppsägning*

Uppsägningen ska verkställas inom en rimlig tid efter det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.



### *9 § Hörande av arbetstagare*

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid hörandet.

### *Tillämpningsanvisning*

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

### *10 § Domstolsbehandling*

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

### *11 § Skiljeförfarande*

En meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

### *12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal*

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

### *13 § Ersättningsbelopp*

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdades, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt

övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

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

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

### Tillämpningsanvisning

Avdraget från en del av arbetslöshetsdagpenningen berör ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent 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 en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning ska även från den överenskomna ersättningen göras avdrag enligt vad som avtalats i föregående stycke.

## III PERMITTERING

### *14 § Permittering*

Vid permittering av arbetstagare ska man iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

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

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka på förhand, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

#### Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

#### *15 § Förhandsutredning*

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning 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 § Meddelande om permittering*

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 14 § 1–2 stycket.

I meddelandet ska nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller den beräknade längden.

Arbetsgivaren ska 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 avses ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

#### Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet 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 "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbete". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

#### Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

När permittering skett på tillsvidarebasis har ingen maximitid fastställts för dess längd. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt

under de 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 lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas ut 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.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

## Exceptionella permitteringssituationer

### 1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppkommer nytt arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

### 2. Senarelagd permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på

denna grund endast flyttas en gång utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, och högst för den tid som det arbete varar som har uppkommit under permitteringsvarseltiden.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2011 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2011 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering skjuta upp permitteringsbörjan med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2011.

### 3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

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

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget, och kan således inte jämföras med

övergång till förkortad arbetstid.

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

#### Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

#### Annat arbete under permitteringen

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller uppskjutande 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 permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § 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 uppgå till högst det belopp

som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

#### **IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**

##### *17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft*

Turordningen vid nedskärning 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 som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras till sist samt att man utöver denna regel även faster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

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

##### Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan PALTA rf, JHL rf, Pardia rf och YTN rf som ingicks 11.11.2011. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

##### *18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna*

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande



orsaker, ska vederbörande förtroendemän underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare ska 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 9 månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortfarande söker arbete genom arbetskraftsbyrån arbete.

### Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

### *20 § Påföljdssystem*

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfaringsätt leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse

att iaktta bestämmelserna beaktas när man fastställer beloppet för den ersättning som ska utdömas för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

*21 § Ikraftträdande*

Detta avtal träder i kraft 1.1.2012 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 11 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH

VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF



**Arbetsgivarna för  
servicebranscherna  
PALTA rf**

Södra kajen 10 vån. 6,  
PB 62, 00131 Helsingfors  
Växel 020 595 5000  
Fax 020 595 5001  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

**Förbundet för den  
offentliga sektorn  
och  
vårdsområdena  
JHL rf**

Sörnäs strandväg 23,  
PB 101, 00531  
HELSINGFORS  
Telefon: 010 77031  
Fax: 010 7703 477  
[www.jhl.fi](http://www.jhl.fi)

**Finlands Sjömans-union FSU rf**

John Stenbergs strand 6,  
00530 HELSINGFORS  
Telefon: (09) 615 2020  
Fax: (09) 6152 0227  
[www.smu.fi](http://www.smu.fi)

