

Ändrade bestämmelser i TIM- AKA

Allmän del

§ 1 Avtalets tillämpningsområde

mom. 1 Allmänt

Detta avtal gäller med nedan nämnda begränsningar sådana arbetstagare i kommunerna och samkommunerna vilkas lön och löneform på grundval av deras arbetsuppgifter bestäms enligt § 30 i detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Kollektivavtalet gäller inte personer som deltar i arbetsprovning eller arbetsträning eller som annars är i en sådan ställning att de inte kan betraktas som arbetstagare.

mom. 2 Arbetstagare och lantbruksarbetare som inte omfattas av arbetstidslagen

På arbetstagare och lantbruksarbetare som utför arbeten som avses i 2 § i arbetstidslagen (personer som står utanför arbetstidslagen) tillämpas endast bestämmelserna i § 3–7 och 37–66 i detta kollektivavtal och i tillämpliga delar också lönegrunderna i § 27–36.

mom. 3 Skogsarbetare

På skogsarbetare som står utanför arbetstidslagen tillämpas endast bestämmelserna i § 3–7, § 37–38, § 44 mom. 3 och § 45–74 i detta kollektivavtal och i tillämpliga delar också bestämmelserna i § 32 mom. 5 och § 35.

Förkortningen av arbetstiden för skogsarbetare som inte omfattas av arbetstidslagen bestäms i tillämpliga delar enligt det avtal om förkortning av arbetstiden som gäller inom skogs- och flottningsbranschen, men förkortningen är 16 timmar mindre än förkortningen av årsarbetstiden enligt nämnda avtal.

I fråga om sådana skogsarbetare som arbetar både i arbeten som inte omfattas av arbetstidslagen och i arbeten som omfattas av arbetstidslagen, och som fått sådan s.k. arbetstidsförkortning som avses i § 9 i detta kollektivavtal, avdras denna förkortning före

kalenderårets slut från den förkortning av arbetstiden som nämns i föregående stycke.

Både för de skogsarbetare som står utanför arbetstidslagen och de som omfattas av arbetstidslagen bestäms reseersättningar enligt skogsbranschens kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Arbeten som står utanför arbetstidslagen är skogsarbete, skogsförbättringsarbete, flottningsarbete och arbete i anslutning till dessa arbeten. Skogsarbete är bland annat tillvaratagande av energivirke och trädfällning (också i skogsvårdssyfte).

På skogsarbetare som omfattas av arbetstidslagen tillämpas detta kollektivavtal till alla delar (med undantag av reseersättning).

Arbete som omfattas av arbetstidslagen är maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen samt skogsvårdsarbete, plantering av skog, s.k. ungskogsgallring och sådan upparbetning och behandling av virke som sker någon annanstans än i terrängen.

mom. 4 Arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade

På arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade som avses i 27 d § 3 mom. i socialvårdslagen (710/1982) tillämpas kollektivavtalets bestämmelser med de undantag som anges i bilaga 5.

§ 2 Lokala avtal

Detta avtal tillämpas inte till den del man med stöd av § 12 mom. 1 i huvudavtalet lokalt kommit överens om att avvika från bestämmelserna i detta avtal.

Genom **ett lokalt avtal** kan man dock inte avvika från detta avtals **bestämmelser om**

- **den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd,**
- **semesterns längd,**
- **förmåner vid sjukfrånvaro, och**
- **moderskaps-, graviditets- och familjeledighetsförmåner** eller
- **strukturen på delackordslönesättningarna i bilaga 4.**

Man kan inte heller genom ett lokalt avtal komma överens om att betala en lägre lön än den lägsta grundtimlön som anges i grundtimlönegrupperna i bilaga 1 i detta avtal.

Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

När man avtalar om att minska lönekostnaderna ska minskningen i första hand inriktas på andra lönefaktorer än grundtimlönerna.

~~De bestämmelser om avvikelser från avtal som ingår i § 13 mom. 1 i huvudavtalet följs enligt nämnda moment inte, om man genom ett riksomfattande kollektivavtal har avtalat om lokala avtal genom egna särskilda bestämmelser. I så fall tillämpas bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet.~~

~~När huvudavtalet upphört att gälla följs de bestämmelser om iakttagande av huvudavtalet som ingår i det tjänste- och arbetskollektivavtal som undertecknades 3.4.2008.~~

§ 3 Anställningens början

mom. 1 Allmänt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare och att leda och övervaka arbetet.

mom. 2 Arbetsavtal

Vid anställning ska i allmänhet ingås ett skriftligt arbetsavtal. När arbetsavtalet ingås ska man i mån av möjlighet göra upp det skriftligt och så noggrant att alla omständigheter som inverkar på bestämningen av anställningsförhållandet framgår. Förtroendemannen har rätt att granska de skriftliga arbetsavtalen.

Tillämpningsanvisning

Ett arbetsavtal ska i regel ingås skriftligt. Arbetsavtalet kan ingås muntligt om det finns grundad anledning till detta, till exempel då det är fråga om ett kortvarigt arbetsavtal.

De bestämmelser i arbetsavtalslagen som gäller ingående av arbetsavtal har inte tagits med som en del av detta avtal, men för att användningen av detta avtal ska underlättas har de till behövliga delar kopierats i slutet av avtalet i den form som de hade då den finska avtalsversionen gick i tryck.

Förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid anges i arbetsavtalslagen.

mom. 3 Uppvisande av läkarintyg

En arbetstagare ska vid anställningens början på begäran visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Läkarintyg behövs dock inte om en arbetstagare som sedan tidigare är anställd av kommunen eller samkommunen övergår till en ny uppgift av samma art och arbetstagaren visat upp ett godtagbart läkarintyg när han eller hon tillträdde anställningen.

Tillämpningsanvisning

När arbetsavtalet ingås ska arbetstagaren informeras om skyldigheten att visa upp läkarintyg. Om arbetstagaren inte visar upp ett godtagbart läkarintyg eller läkarintyget visar att arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet avslutas om förutsättningarna för hävning under provotid, uppsägning eller hävning enligt arbetsavtalslagen uppfylls (hänvisningsbestämmelse).

mom. 4 Tidpunkten då ett anställningsförhållande och medföljande rättigheter börjar

En anställning och de rättigheter som den medför anses börja den dag då arbetstagaren de facto börjar arbeta.

§ 4 Permittering av arbetstagare**mom. 1 Allmänt**

Vid permittering av arbetstagare tillämpas bestämmelserna i gällande arbetsavtalslag och lagen om samarbete mellan **arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden** (hänvisningsbestämmelse), dock med beaktande av mom. 2–5 nedan. Lagbestämmelserna om permittering har inte tagits med som en del av detta avtal.

mom. 2 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)

I samband med permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska man i mån av möjlighet iaktta regeln om att man sist i ordningen permitterar sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens eller samkommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare. Om arbetstagarna på dessa grunder är likvärdiga, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

mom. 3 Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge ett meddelande om permittering minst en månad på förhand.

Tillämpningsanvisning

Tiden för meddelande om permittering är längre än vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen.

Bestämmelser om meddelande om permittering finns i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att ge meddelande om permittering i de fall då arbetsgivaren av någon annan orsak än permitteringen inte har skyldighet att betala lön under permitteringstiden eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i arbetsavtalslagen.

En permittering kan inte bestämmas att börja eller sluta på en dag som är ledig dag för arbetstagaren. Permitteringen ska alltså börja och sluta på en dag som utan permittering hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

mom. 4 Uppskjutande av permittering

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt, tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan arbetsgivaren skjuta upp permitteringen så att den börjar vid en senare tidpunkt än vad som meddelats. Begynnelsepunkten kan på denna grund skjutas upp endast en gång utan nytt meddelande om permittering och högst för så lång tid som det arbete som uppkommit under tiden för meddelandet om permittering pågår.

§ 5 Ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

mom. 1 Allmänt

Ombildning av ett arbetsavtal till deltid, arbetsavtalets upphörande och förfarande vid upphävande regleras i arbetsavtalslagen och lagen om samarbete mellan **arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden**(hänvisningsbestämmelse), såvida inte något annat bestäms nedan i mom. 2–3.

mom. 2 Ordningsföljden vid reducereing av arbetskraften (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)

När arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska arbetsgivaren iaktta vad som i § 4 mom. 2 sägs om ordningen för reducereing av arbetskraften.

mom. 3 Uppsägningstider

När arbetsgivaren säger upp en arbetstagares arbetsavtal är

uppsägningstiden minst

14 dagar, om anställningen fortgått i högst 1 år
en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i över 1
år, men högst 4 år
två månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över
4 år, men högst 8 år
fyra månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över
8 år, men högst 12 år
sex månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över
12 år.

När en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal är uppsägningstiden

minst en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i
över 5 år
i övriga fall minst 14 dagar.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då
uppsägningen meddelas eller delges. På begäran av eller med
samtycke av arbetstagaren kan man tillämpa en kortare
uppsägningstid än vad som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer
uppsägningstidens längd, beaktas endast den tid under vilken
arbetstagaren utan avbrott varit anställd av arbetsgivaren i
arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. För en arbetstagare beaktas
tid i tjänsteförhållande endast om personen i fråga omedelbart har
övergått från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till
exempel **familjeledighet**, **moderskapsledighet**, värnplikt eller studieledighet
avbryter inte ett anställningsförhållande. Tid som värnpliktig räknas
dock inte in i anställningens längd.

§ 6 Invalidpensionering

En anställning upphör utan uppsägning och uppsägningstid när en
pensionsanstalt har beslutat bevilja arbetstagaren invalidpension. Detta sker
vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt
till sjuklön enligt § 61–62 har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av
beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfäendet.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen ovan gäller inte sjukpension som beviljas av FPA. I 6 kap. 1 a § i
arbetsavtalslagen finns en bestämmelse om avgångsålder för arbetstagare
(hänvisningsbestämmelse).

§ 7 Obligatorisk arbetspraktik

Permittering eller uppsägning av personal utgör inget hinder för att anställa eller hålla kvar en arbetstagare som utför förhandspraktik i anslutning till utbildning, specialiseringspraktik eller praktik som ingår i utbildning.

Tillämpningsanvisning

Utöver bestämmelsen ovan har inget annat genom detta kollektivavtal avtalats för arbetstagarna om permitteringsgrunder eller sådana uppsägningsgrunder som avser ekonomi eller produktion.

Arbetstid

§ 8 Allmänt

Utöver bestämmelserna i arbetstidslagen och i övriga lagar som begränsar arbetstiden för arbetstagare inom detta avtals tillämpningsområde tillämpas arbetstidsbestämmelserna i detta avtal.

§ 9 Arbetstid i dagarbete enligt 5 § i arbetstidslagen och i tvåskiftsarbete

mom. 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är, utom för deltidsanställda, 7–8 timmar om dygnet, om inte de kommunala verksamheternas särskilda karaktär förutsätter något annat, och 38 timmar 15 minuter i veckan.

Tillämpningsanvisning

Arbetstiden per vecka förläggs till exempel på följande sätt i arbetsskiftsförteckningen:

mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön
8	8	8	7:15	7	–	–

Om de kommunala verksamheterna har sådan särskild karaktär att det inte är ändamålsenligt att tillämpa en arbetsskiftsförteckning enligt ovan, kan man till exempel i tvåskiftsarbete eller vid tillämpning av genomsnittlig veckoarbetstid också iaktta något annat förfarande.

mom. 2 Arbetstiden under söckenhelgsveckor

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul är extra lediga dagar, om det är möjligt med beaktande av arbetets natur.

Om en ovan nämnd dag infaller på någon annan dag än lördag eller söndag, är arbetstiden under veckan eller arbetsperioden 7 timmar 39 minuter kortare än den arbetstid per vecka som anges i § 9 mom. 1. Övriga söckenhelger förkortar inte arbetstiden under respektive vecka eller arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning

Under en söckenhelgsvecka med en enda söckenhelg uppfylls den ordinarie arbetstiden på 30 timmar 36 minuter till exempel så att veckans två första arbetsdagar är 8 timmar, den tredje 7 timmar 36 minuter och den sista 7 timmar.

Om julveckan har två söckenhelger uppfylls den ordinarie arbetstiden på 22 timmar 57 minuter till exempel så att veckans första arbetsdag är 8 timmar, den andra 7 timmar 57 minuter och den tredje 7 timmar.

Om tre söckenhelger infaller under veckan uppfylls den ordinarie arbetstiden på 15 timmar 18 minuter till exempel så att veckans första arbetsdag är 8 timmar och den andra 7 timmar 18 minuter.

mom. 3 Utjämningsperiod

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan med iakttagande av minst 6 timmars och högst 9 timmars arbetstid per dygn arrangeras även så att den i medeltal överensstämmer med vad som anges i mom. 1 under en period på högst 6 veckor, förutsatt att det för arbetet på förhand har utarbetats och på vederbörligt sätt tillkännagetts en arbetsskiftsförteckning, enligt vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till nämnda medeltal.

Tillämpningsanvisning

Detta utjämningsystem kan inte användas i tvåskiftsarbete.

mom. 4 Avvikelser från allmänna arbetstidsarrangemang

Om det är nödvändigt att tillfälligt eller varaktigt ordna den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från de allmänna arbetstiderna i detta avtal, ska en överenskommelse om detta ingås med arbetstägaren eller förtroendemannen. I ett arbetstidsarrangemang som avses här ska den ordinarie arbetstiden under högst ett års tid utjämnas till att i genomsnitt överensstämma med detta avtal. Om syftet med arrangemanget är att "arbeta in" en mellandag i någon söckenhelgsvecka, betalas för "inarbetningstiden" inte eventuella arbetstidsersättningar och inte heller söndagsersättningar i enlighet med detta kollektivavtal.

mom. 5 Arbetstidsbank

Kommunen eller samkommunen kan införa en arbetstidsbank genom att ingå ett i § 13 i det kommunala huvudavtalet avsett lokalt avtal om införande av en arbetstidsbank och villkoren för den.

Med arbetstidsbank avses ett på frivillighet baserat system där penningförmåner som omvandlats till ledig tid kan sparas för att tas ut i form av ledighet under en längre tidsperiod.

Av det lokala avtalet ska framgå åtminstone vilken personal som omfattas av avtalet, vilka poster och ersättningar som kan överföras till arbetstidsbanken, det maximala ledighetssaldot i

banken, villkoren för att ta ut ledighet som sparats i banken, de situationer då ledighet som sparats i banken kan ersättas i pengar samt hur man ansluter sig till banken och lämnar den.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna har gett närmare anvisningar om arbetstidsbanker. Anvisningarna utgör inte en del av det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade.

§ 10 Definition av skiftarbete

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter.

I sim- och idrottshallar och vid andra jämförbara inrättningar, på idrottsplaner, vid trafikverk samt i renhållning av gator och allmänna vägar kan den ordinarie arbetstiden i skiftarbete även arrangeras så att skiften inte alltid avlöser varandra regelbundet, utan till exempel delvis överlappar varandra, dock inte med mer än en timme.

Tillämpningsanvisning

Att skiften avlöser varandra betyder t.ex. att ett morgonskift omedelbart följs av ett kvällsskift.

Att skiften ska växla betyder att en arbetstagare till exempel efter att ha haft morgonskift i en vecka arbetar följande vecka i kvällsskift.

Exempel

Arbetet har ordnats så att man från måndag till fredag har morgonskift kl. 7–15 och kvällsskift kl. 15–23 samt på lördag och söndag endast ett "skift" kl. 9–17. I detta fall är arbetet från måndag till fredag tvåskiftsarbete och arbetet på lördag och söndag är dagarbete. Detta inverkar bland annat på betalningen av skift- och söndagspåslag.

§ 11 Beredskap

mom. 1 Fri beredskap

Arbetsgivaren har, efter att vid behov ha kommit överens om saken med arbetstagarens fackförening, rätt att ordna sådan beredskap där arbetstagaren fritt kan välja vistelseplats inom de gränser som arbetsgivaren bestämmer, men där arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren varifrån han eller hon vid behov kan inkallas till arbetet. För sådan beredskapstid betalas en ersättning på 20–30 % som beräknas på medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1.

mom. 2 Överenskommelse med arbetstagaren

Om arbetstagarens anställning har börjat 1.2.2003 eller senare ingås överenskommelse om fri beredskap med arbetstagaren.

mom. 3 Bostadsberedskap

Om en arbetstagare enligt överenskommelse måste uppehålla sig i sin bostad, varifrån arbetstagaren vid behov kan inkallas till arbetet, ska för beredskapen betalas en ersättning på 50 % som beräknas på medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1

Med bostad avses här arbetstagarens egentliga bostad och hem.

mom. 4 Rättigheter och skyldigheter i samband med beredskap

Om arbetsgivaren har för avsikt att ändra tidigare beredskapspraxis ska förhandlingar om rättigheter och skyldigheter i samband med beredskap föras med arbetstagarna eller deras representanter.

Tillämpningsanvisning

Beredskapstid räknas inte in i arbetstiden.

§ 12 Arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete**mom. 1 Tillämpningsområde och ordinarie arbetstid**

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på arbete som arrangerats i enlighet med 5 § i arbetstidslagen, som utförs under dygnets samtliga timmar alla dagar i veckan och där den ordinarie arbetstiden per arbetsskift och dygn är 8 timmar och i medeltal 36 timmar per vecka under högst en ettårsperiod, och där arbetsskiften avlöser varandra regelbundet och växlar vid på förhand överenskomna tidpunkter.

Tillämpningsanvisning

Den mest ändamålsenliga ett år långa utjämningsperioden är 1.5–30.4, eftersom semestern ska tas ut mellan 2.5 och 30.4 och årsarbetstiden bestäms enligt semesterns längd.

mom. 2 Årsarbetstid

Den årliga arbetstiden bestäms utgående från semesterns

längd enligt följande: Rätt till semester	Årsarbetstid
28 semesterdagar	1 678,4 timmar = 209,8 arbetsskift
30 semesterdagar	1 664,0 timmar = 208,0 arbetsskift
38 semesterdagar	1 606,4 timmar = 200,8 arbetsskift

Om semestern avviker från de nämnda antalen semesterdagar är den årliga arbetstiden 7,2 timmar kortare för varje semesterdag som överskrider den nämnda rätten till semester och 7,2 timmar längre för varje semesterdag som underskrider den nämnda rätten till semester.

Arbetstiden utjämnas till de nämnda årsarbetstiderna under en period på fem år.

Årsarbetstiderna gäller endast dem som under hela utjämningsperioden utför kontinuerligt treskiftsarbete.

mom. 3 Arbetsdygnets och arbetsveckans början

Ett arbetsdygn inleds när morgonskiftet börjar och en arbetsvecka inleds när måndagens morgonskift börjar.

mom. 4 Femskiftssystem

En veckoarbetstid på i medeltal 36 timmar genomförs med ett femskiftssystem, vid behov med ett fyrskiftssystem.

För att arbetstiden ska jämnas ut till i medeltal 36 timmar per vecka under ett års tid ges de anställda, utöver veckovilan och veckans andra lediga dag, en extra ledig dag (8 timmar) för varje 7 arbetsskift som utförs som ordinarie arbete. Veckovilan, veckans andra lediga dag och extra lediga dagar ska räknas in i det årliga femskiftssystemet.

Till arbetstagare som under en utjämningsperiod tillfälligt arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete ges extra lediga dagar på det sätt som anges i andra stycket ovan. Tidpunkten för extra lediga dagar avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning

I femskiftssystemet sköts ett arbete av fem personer. Under dygnet arbetar tre personer och två är lediga.

Semester ges enligt ett rullande system.

Femskiftssystemet bygger på följande arbetstidsuträkning: Om inrättningen tillämpar kontinuerligt treskiftsarbete hela året, är den årliga drifttiden 365×24 timmar = 8 760 timmar.

I femskiftssystemet är årsarbetstiden för ett skift därmed $8\,760 \text{ timmar} : 5 = 1\,752$ timmar, dvs. 219 arbetsskift.

Eftersom det för anställda som hela utjämningsperioden arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete har avtalats en årsarbetstid som är bunden till semesterns längd, ska det i arbetsskiftförteckningen till exempel för en person med 30 semesterdagar och en årsarbetstid på 1 664 timmar antecknas ledighet i stället för arbetsskift enligt följande:

$1\,752 - 1\,664 = 88$ timmar = 11 lediga dagar; den årliga arbetskyldigheten är alltså totalt $219 - 11 = 208$ arbetsskift.

Om årsarbetstiden är 1 678,4 eller 1 606,4 timmar antecknas på motsvarande sätt lediga dagar enligt följande:

$1\ 752 - 1\ 678,4 = 73,6$ timmar. 72 timmar = 9 lediga dagar; årlig arbetsskyldighet totalt $219 - 9 = 210$ arbetsskift. De återstående 1,6 timmarna ledighet utjämnas inom fem år.

$1\ 752 - 1\ 606,4 = 145,6$ timmar. 18 lediga dagar = 144 timmar; årlig arbetsskyldighet totalt $219 - 18 = 201$ arbetsskift. De återstående 1,6 timmarna ledighet utjämnas inom fem år.

Arbets-skiftförteckningen görs upp i perioder på 20 dygn. I varje period ingår 12 arbetsskift och 8 lediga dagar. När arbets-skiftförteckningen görs upp på detta sätt blir varje anställds genomsnittliga arbetstid 33,6 timmar per vecka, vilket är det samma som antalet driftstimmar dividerat med antalet anställda, dvs. $168:5 = 33,6$ timmar. Eftersom den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ska vara 36 timmar uppstår en 2,4 timmars "skuld" per vecka för varje anställd. På grund av detta ska semestrarna läggas in i arbets-skiftförteckningen i stället för arbetsskift och lediga dagar på så sätt att den årliga arbetstiden nås. För att den årliga arbetstiden ska fyllas kan fyllnadsskift behövas.

Också andra arbets-skiftförteckningar som uppfyller de allmänna förutsättningarna för kontinuerligt treskiftsarbete kan användas.

Om en anställd mitt under en utjämningsperiod permanent övergår till en annan arbetstidsform eller om anställningen upphör mitt under en utjämningsperiod, ska arbetstidsunderskott arbetas in som fyllnadsskift och outtagna lediga dagar ska om möjligt tas ut innan arbetstidsformen byts eller anställningen upphör. Om outtagna lediga dagar inte kan tas ut, betalas för varje outtagen ledig dag en lön för åtta timmar som räknats ut enligt § 35 mom. 1.

Om arbetstidsformen byts tillfälligt och arbetstiden inte fylls för övergångsveckan, ska arbetstagarna ges möjlighet att arbeta in underskottet på en vardag som ordinarie dagarbete.

mom. 5 Treskiftstillägg och betalning av tillägget

Till en arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete betalas för varje timme av ordinarie arbetstid inom ramen för denna arbetstidsform ett treskiftstillägg som utgör 7,4 % av arbetstagarens medeltiminkomst enligt § 35 mom. 1. De intjänade tilläggen betalas löneperiodvis. Lokalt kan man avtala om en annan betalningstidpunkt enligt behoven i det skiftsystem som används.

Treskiftstillägget betalas dock inte till en sådan arbetstagare som under utjämningsperioden har arbetat mindre än sju arbetsskift i

kontinuerligt treskiftsarbete.

Treskiftstillägg betalas inte heller för frånvaro enligt mom. 6 nedan.

mom. 6 Frånvaro som likställs med arbetstid

Som ordinarie arbetsskift utförda i kontinuerligt treskiftsarbete betraktas, med undantag av semester, de frånvarodagar för vilken arbetstagaren har rätt att få lön och högst 7 kalenderdagar oavlönad frånvaro som arbetsgivaren godkänt.

mom. 7 Hur arbete i andra arbetstidsformer inverkar på årsarbetstiden

Årsarbetstiden förlängs med ett arbetsskift (8 timmar) för varje 136 timmar som utförts i andra arbetstidsformer.

Bestämmelsen gäller till exempel situationer där en arbetstagare som i regel utför kontinuerligt treskiftsarbete tillfälligt övergår till dagarbete på grund av produktionsstopp. Under den tillfälliga omplaceringen tillämpas de bestämmelser som gäller dagarbete.

För att årsarbetstiden ska förlängas med 16 timmar ska arbetstagaren ha arbetat minst 272 timmar i andra arbetstidsformer.

mom. 8 Definition av övertid och mertid i skiftarbete och ersättning för dem

Med övertid i skiftarbete avses sådant arbete under utjämningsperioden som utförs utöver mertid i skiftarbete och som inte är övertid per dygn eller per vecka.

För övertid i skiftarbete betalas en med 100 % förhöjd timlön.

Tillämpningsanvisning

Också för en arbetstagare som utför treskiftsarbete under en del av utjämningsperioden (1.5–30.4) är tröskeln för övertid i skiftarbete 104 timmar under utjämningsperioden.

Med mertid i skiftarbete avses arbetstimmar som utförs under dagar som enligt arbetsskiftförteckningen är lediga dagar och som inte på förhand antecknats som fyllnadsskift och som inte överskrider 104 timmar under utjämningsperioden och som inte utgör övertid per dygn eller vecka.

För mertid i skiftarbete betalas en med 65 % förhöjd timlön.

Exempel

En arbetstagare i treskiftsarbete arbetar kl. 15–07 på en lördag som är en ledig dag. De första 8 timmarna är mertid i skiftarbete (65 %) och följande 8 timmar är övertid per dygn (2 tim. 50 % och 6 tim. 100 %). I kvällsskift kl. 15–23 betalas kvällsskiftstillägg och i nattskift kl. 23–07 betalas nattskiftstillägg som ingår i timlönen

på basis av vilken övertidsersättningen och söndagsersättningen (kl. 18–07) räknas ut.

mom. 9 Arbetsskiftsförteckning

Arbetsskiftsförteckningen ska iakttas, om det inte finns en grundad anledning att ändra den. I mån av möjlighet ska man inhämta arbetstagarens samtycke till ändringen, och den som berörs av ändringen ska alltid så fort som möjligt underrättas på ett efter förhållandena lämpligt sätt.

En arbetstagare som på grund av tvingande hinder inte kan infinna sig i arbetet på sitt skift ska så snart som möjligt underrätta sin chef om detta. När en person uteblir eller uteblivit från sitt arbetsskift bör man i första hand försöka få någon annan än en anställd som nyss avslutat sitt arbetsskift som ersättare.

mom. 10 Semester

En arbetstagare som permanent arbetar i kontinuerligt treskiftarbete och vars arbetstid bestäms som årsarbetstid tjänar in full semester.

§ 13 slopad

§ 14 Arbetsveckans och arbetsdygnets början

Arbetsdygnet anses börja vid den ordinarie begynnelsepunkten för dagarbete eller, i skiftarbete, vid den ordinarie begynnelsepunkten för morgonskiftet, dvs. i allmänhet kl. 7, och arbetsveckan anses börja på måndag vid den ordinarie begynnelsepunkten för dagarbete eller morgonskift.

Tillämpningsanvisning

Tidpunkten då arbetsdygnet och arbetsveckan börjar är av speciell betydelse bl.a. när det gäller att avgöra till vilket dygn eller vilken vecka arbetad tid hänförs och om den utgör övertidsarbete per dygn eller per vecka.

§ 15 Förläggning av arbetstiden och undantag i fråga om nattarbete

mom. 1 Hur arbetstiden förläggs

I annat arbete än skiftarbete förläggs den ordinarie arbetstiden i allmänhet till mellan kl. 7 och 16 och, såvida inte verksamhetens karaktär förutsätter något annat, till 5 arbetsdagar i veckan så att söndag och lördag är lediga dagar.

mom. 2 Undantag i fråga om förläggning av arbetstiden nattarbete

Oberoende av bestämmelserna i § 8 mom. 2 i arbetstidslagen kan underhåll och renhållning av allmänna vägar och gator och där belägna anordningar utföras också mellan kl. 23 och 6.

mom. 3 Sammanhängande arbetsdag

Det anses som allmänt eftersträvansvärd praxis att arbetstagarens arbetsdag eller arbetsskift ska vara sammanhängande (med undantag av viloraster), utom i de arbeten där det finns särskilda skäl för andra arrangemang.

§ 16 **Arbetsskiftsförteckning, flyttning av arbetstiden och meddelande om frånvaro**

mom. 1 **Arbetsskiftsförteckningar**

Arbetsgivaren ska göra upp en arbetsskiftsförteckning som utvisar när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar och när måltids- och vilotiderna infaller. ~~Arbetsskiftsförteckningen antecknas också lediga dagar.~~

Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligt senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar.

mom. 2 **Flyttning av arbetstiden**

Om arbetets karaktär eller andra giltiga skäl kräver det, kan arbetstidens början och slut antingen tillfälligt eller, med iakttagande av arbetstidsbestämmelserna i detta kollektivavtal, varaktigt bestämmas ~~också på något annat sätt på något annat sätt än vad som avtalats i § 15 mom. 1.~~ När det gäller flyttning av arbetstiden ska man senast under förmiddagen föregående dag förhandla med huvudförtroendemannen. Meddelande om varaktig flyttning av arbetstiden ska ges arbetstagaren och förtroendemannen i god tid.

Förhandlingsskyldigheten gäller även sådana fall där arbetena arrangeras som skiftarbete för kortare tid än 3 dygn. De berörda arbetstagarna och förtroendemannen ska underrättas om övergången till skiftarbete i god tid, såvida arbetsgivaren är medveten om behovet av att övergå till skiftarbete. I annat fall ska meddelandet ges senast föregående arbetsdag.

mom. 3 **Förhöjning för exceptionell arbetstid**

Om arbetstiden i dagarbete flyttas till en exceptionell tid vid ett arrangemang som varar högst 5 dygn, betalas en med 20 % förhöjd lön för de avvikande arbetstimmarna, såvida det inte är fråga om overtidsarbete enligt § 20, söndagsarbete enligt § 23 eller lördagsarbete enligt § 25.

Exempel

Den ordinarie arbetstiden har förlagts till kl. 7–16. Arbetstiden flyttas till kl. 10–19. För tiden mellan kl. 16 och 19, dvs. för 3 timmar, betalas då lön som höjts med 20 %.

mom. 4 **Arbetstagarens underrättelseskyldighet**

En arbetstagare som på grund av tvingande hinder inte kan infinna sig i arbetet på sitt skift ska så snart som möjligt underrätta sin chef om detta.

§ 17 Veckovila

mom. 1 Arbetstagarna ska under söndagen eller, om detta inte är möjligt, under någon annan tid av veckan ges en veckovila enligt 27 § i arbetstidslagen.

Såvida inget annat överenskommits kan man avvika från detta, om arbetstagaren går med på att stå i beredskap under sin veckovila.

mom. 2 Ersättning för utebliven veckovila

Om en arbetstagare behövs tillfälligt i arbetet under sin veckovila ska arbetstagaren få ersättning för den tid som använts för arbete genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid senast inom tre månader förkortas med en tid som motsvarar den uteblivna vilotiden.

Genom överenskommelse med arbetstagaren kan den uteblivna vilotiden också ersättas i pengar enligt medeltiminkomsten i § 35 mom. 1.

§ 18 Tillfälligt inkallande under ledig dag

Om en arbetstagare tillfälligt måste inkallas under en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är arbetstagarens lediga dag eller, enligt de förutsättningar som arbetstidslagen föreskriver, under arbetstagarens veckovila, ska man

- a) i första hand inkalla en arbetstagare som frivilligt samtyckt eller samtycker till detta,
- b) försöka alternera vid inkallandet så att det inte alltid är samma arbetstagare som inkallas till sådant arbete, och
- c) såvida det inte är fråga om nödarbete, försöka undvika inkallande, om detta medför oskäliga olägenheter för arbetstagaren.

§ 19 Dagliga vilotider

mom. 1 Vilo- eller måltidsrast

Arbetstagarna ska dagligen kring mitten av arbetsdagen ges en vilo- eller måltidsrast som varar en timme eller, enligt lokalt avtal, minst en halv timme, under vilken de fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen och vilken inte räknas in i arbetstiden. Om någon rast inte kan ordnas, ska arbetstagarna ges möjlighet att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetets gång.

mom. 2 Arbetsdag kortare än 5 timmar

Om en arbetstagares arbetsskift eller dagliga arbetstid är kortare

än 5 timmar, ordnas inte någon måltidsrast enligt mom. 1 eller möjlighet att inta en måltid. En måltidsrast (vilorast) kan dock på begäran ges arbetstagaren även i dessa arbetsskift som är kortare än normalt, såvida inte uppgiftsarrangemangen kräver något annat.

mom. 3 Unga arbetstagare

I fråga om vilotider för arbetstagare under 18 år iakttas dessutom bestämmelserna i lagen om ~~skydd för~~ unga arbetstagare.

mom. 4 Vilo- eller kafferaster

Arbetstagarna ska under den ordinarie arbetstiden ges två 15 minuter långa vilo- eller kafferaster, vilka förläggs till mitten av för- och eftermiddagen. Om övertidsarbete börjar omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut och fortgår minst 2 timmar, ska arbetstagarna före och under övertidsarbetet utan att arbetet blir lidande ges en högst 15 minuter lång vilo- eller kafferast med ca 2 timmars mellanrum.

Om det i enlighet med § 9 mom. 4 har avtalats att den dagliga ordinarie arbetstiden underskrider 7 timmar (t.ex. 6 tim. 15 min), men är minst 4 timmar lång, ges endast en vilo- eller kafferast under dagen.

Rasterna räknas in i arbetstiden och i dem ingår också de tider som åtgår till att ta sig till och från raststället.

§ 20 Övertidsarbete

mom. 1 Allmänt

I fråga om övertidsarbete och betalning av förhöjd lön för detta iakttas med nedan nämnda undantagbestämmelserna i arbetstidslagen och i övriga lagar som begränsar övertidsarbete.

mom. 2 Utförande av övertidsarbete

Övertidsarbete ska om möjligt ordnas så att det utförs i omedelbar anslutning till den ordinarie arbetstiden.

mom. 3 Ersättningar för arbetsresor vid övertids- och nödarbete

Om övertids- eller nödarbete börjar eller slutar vid en sådan tidpunkt att arbetstagaren inte har möjlighet att anlita allmänna kommunikationsmedel, ska arbetsgivaren ordna skjuts till arbetet eller hem eller ersätta de faktiska resekostnaderna, såvida det kan anses skäligt med beaktande av arbetsresans längd.

mom. 4 Övertidsarbete per dygn

Med övertidsarbete per dygn avses sådant arbete som utförs utöver den i § 9 och 12 nämnda ordinarie arbetstiden per dygn.

Övertidsarbete per dygn för deltidsarbetande arbetstagare är den arbetstid som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetstidslagen.

För de 2 första övertidstimmarna per dygn betalas en med 50 % och för de följande timmarna en med 100 % förhöjd lön. För sådant övertidsarbete per dygn som utförs efter det att minst 2 timmar förflutit sedan den ordinarie maximiarbetstiden per dygn eller per vecka enligt kollektivavtalet fullgjorts, betalas en med 100 % förhöjd lön.

mom. 5 Övertidsarbete per vecka

Med övertidsarbete per vecka avses arbete som utförs utöver den maximala fulla arbetstiden per vecka enligt § 9 och som inte är övertidsarbete per dygn enligt mom. 4.

Till en arbetstagare betalas för de 5 första timmarna övertidsarbete per vecka en med 50 % och för de därpå följande timmarna en med 100 % förhöjd lön.

För sådant övertidsarbete per vecka som utförs på en helgfri måndag mellan kl. 00.00 och 7.00 betalas en med 100 % förhöjd lön.

Under en söckenhelgsvecka betalas för arbetstimmar som överstiger den förkortade arbetstiden per vecka förhöjd lön i enlighet med 2 stycket ovan, med undantag av sådana överskjutande arbetstimmar för vilka betalas förhöjd lön i enlighet med § 20 mom. 4 eller § 23 mom. 1 eller mom. 2 tredje stycket.

Om en arbetstagare som utför treskiftsarbete mitt i arbetsveckan permanent övergår från sitt ordinarie arbetsskift till ett annat eller byter arbetstidsform, räknas under övergångsveckan som övertidstimmar per vecka sådana timmar vilka överstiger den i § 9 eller 12 nämnda veckoarbetstiden enligt den arbetsskiftförteckning eller den arbetstidsform som under veckan innehåller flest arbetstimmar och vilka inte utgör övertid per dygn.

Tillämpningsanvisning

Till den grunddel av lönen på vilken övertidsförhöjningen räknas ut hör även individuella tillägg, arbetserfarenhets- och arbetsmiljötillägg, skiftpåslag samt kvälls- och nattillägg.

§ 21 Toffelpenning

Om en arbetstagare inkallas till arbete under en dag som enligt arbetsskiftförteckningen är en ledig dag eller till övertidsarbete som inleds minst 2 timmar efter den ordinarie arbetstidens slut, betalas i ersättning för den tid som använts för arbetsresan en timmes lön beräknad på medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1. Denna ersättning betalas dock inte när man med arbetstagaren kommit överens om beredskap eller när det är

fråga om nödarbete som utförts under ordinarie arbetstid.

§ 22 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden

Arbetstagarens arbetstid inklusive övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av 12 månader.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om den maximala arbetstiden finns i 18 § i arbetstidslagen.

§ 23 Söndagsarbete

mom. 1 Dagarbete

För annat arbete än skiftarbete som utförts kl. 00.00–24.00 på söndag eller en annan kyrklig helgdag, påskafton, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen eller julafton betalas

en med 100 % förhöjd lön för de första arbetstimmar under kalenderdygnet för vilka betalas söckenhelg ersättning enligt § 27 nedan och

i övrigt en med 200 % förhöjd lön.

I ovan nämnda ersättningar ingår ersättning för eventuellt övertidsarbete per dygn och vecka.

Tillämpningsanvisning

På söndagar och till exempel på en trettondag som infaller på en lördag betalas lönen förhöjd med 200 % för arbete klockan 00–24. Denna tredubbla timlön betalas både för ordinarie arbetstid och för övertid. Övertidsarbete ersätts inte separat.

För arbete som utförs klockan 00–24 under dagar som berättigar till söckenhelg ersättning betalas för de första 7 timmarna 39 minuterna söckenhelg ersättning och timlönen förhöjd med 100 %. För de överskridande arbetstimmar betalas lönen förhöjd med 200 %. Denna tredubbla timlön betalas både för ordinarie arbetstid och för övertid. Övertidsarbete ersätts inte separat.

Dagar som berättigar till söckenhelg ersättning är långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton och på annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, julafton, juldag och annandag jul (§ 27).

mom. 2 Skiftarbete

För skiftarbete som utförts på söndag eller en kyrklig helgdag, första maj, midsommarafton och självständighetsdagen betalas en med 100 % förhöjd lön. Om arbetet är övertidsarbete, betalas dessutom en övertidsersättning som räknas ut på arbetstagarens förhöjda lön.

Söndag och kyrkliga helgdagar samt midsommarafton anses börja kl. 18 föregående dag och sluta kl. 24 på söndagen eller helgdagen.

För skiftarbete som utförts på påskafton kl. 00.00–24.00, på midsommardagen eller på julafton som infaller på en lördag eller söndag betalas en med 200 % förhöjd lön, och för skiftarbete som utförts på julafton som infaller någon annan dag än på en lördag eller söndag betalas en med 100 % förhöjd lön.

I dessa förhöjda löner ingår ersättning för eventuellt övertidsarbete per dygn eller vecka samt den förhöjning som nämns i första stycket ovan.

Julafton anses börja kl. 18 föregående dag och sluta kl. 24 på nämnda helgdagsafton.

§ 24 Kvälls- och nattlägg samt skiftpåslag

mom. 1 Kvälls- och nattlägg

För sådant arbete mellan kl. 18 och 22 som inte är skiftarbete betalas ett kvällstillägg på 15 %, och mellan kl. 22 och 7 ett nattlägg på 30 %, vilka räknas ut på basis av medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1.

mom. 2 Skiftpåslag

I skiftarbete betalas lönen förhöjd med 15 % för varje arbetad timme i kvällsskift och med 30 % för varje arbetad timme i nattskift.

Tillämpningsanvisning

Skiftpåslaget samt kvälls- och nattläggen beaktas i lörens grunddel vid beräkning av bl.a. lördagspåslag, övertidsersättning, ersättning för övertid i skiftarbete och mertid i skiftarbete och söndagsersättning.

§ 25 Lördagspåslag

För arbetstimmar som utförts på lördag efter att arbetsdygnet enligt § 15 i detta kollektivavtal eller morgonskiftet i skiftarbete börjat, och för vilka inte betalas förhöjd lön enligt § 20 eller 23, betalas lönen förhöjd med 20 %.

§ 26 Slopåd

§ 27 Söckenhelgersersättning

mom. 1 Betalning av söckenhelgersersättning

För långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton och på någon annan veckodag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj,

självständighetsdag, julafton, juldag och annandag jul betalas i söckenhelg ersättning lön för 7 timmar 39 minuter beräknad på medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1, oberoende av om arbetstagaren under de nämnda dagarna har arbetat eller varit ledig.

Till deltid arbetande arbetstagare betalas, med avvikelse från vad som sägs i första stycket, söckenhelg ersättning enligt det timantal med vilket arbetstiden förkortas på grund av en dag som nämns i första stycket.

Söckenhelg ersättning betalas för arbetad tid kl. 00.00–24.00 under en dag som berättigar till söckenhelg ersättning, högst för de första 7 timmar 39 minuterna i arbete.

mom. 2 Begränsningar

Söckenhelg ersättning betalas inte om arbetstagaren olovligt har varit frånvarande från arbetet under en arbetsdag som föregår eller följer på en dag med söckenhelg ersättning och som enligt arbetsskiftsförteckningen är en arbetsdag, eller om arbetstagaren vardera dagen har varit frånvarande utan lön med arbetsgivarens tillstånd.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelg ersättningen betalas till fullt belopp så länge som lön betalas för sjukdomstid, också i de fall då partiell lön betalas för sjukdomstiden.

Löner

§ 28 Effektiv användning av arbetstiden

När tidlön eller andra löneformer tillämpas är utgångspunkten att arbetstiden används effektivt.

§ 29 Bestämning av lönegrupp

Oberoende av löneform bör en lönegrupp bestämmas för varje arbetstagare.

§ 30 Löneformer

Löneformer enligt detta avtal är

- 1 Tidlön
- 2 Ackordslön
 - a) Rakt ackord
 - b) Delackord

Utöver tid- eller ackordslön kan som kompletterande löneform användas särskilda arvoden enligt § 33.

Tillämpningsanvisning

Valet av löneform för varje arbete bör grunda sig på att löneformen bidrar till att arbetet sköts på ett ändamålsenligt sätt.

Oberoende av löneformen betalas arbetstidsersättningar enligt detta avtal (ersättning för skift-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och övertidsarbete m.m.), och minimitiminkomsten för varje arbete är den inkomst som arbetstagaren skulle få om han eller hon utförde samma arbete mot tidlön.

Ackordslön och särskilt arvode ger arbetstagaren större möjligheter att själv påverka sin lön. I egenskap av sporrande löneformer främjar de också produktiviteten i arbetet. Ackordslönen bestäms helt eller delvis utgående från arbetsmängden och de särskilda arvoden bestäms helt eller delvis utgående från arbetsresultatet.

§ 31 Tidlön

mom. 1 Definition

Tidlön är en löneform där arbetstagarens lön räknas ut på basis av arbetstiden så att grundtimlönen och tidlönerelaterade tillägg enligt kollektivavtalet används som lönegrunder.

mom. 2 Lönegrunder

Med tidlön avses summan av följande lönefaktorer:

Grundtimlönen bestäms efter yrkesbeteckning enligt bilaga 1 och 2. I grundtimlönen beaktas genomsnittligt de värderingsfaktorer och arbetsmiljöfaktorer som är permanenta.

De särskilda tillägg (bilaga 3) som betalas på grundval av antingen arbetserfarenhet, personliga egenskaper eller arbetsmiljö, är:

arbetserfarenhetstillägg
individuellt tillägg
arbetsmiljöstillägg.

mom. 3 Användning av tidlön

Tidlön används bl.a. i följande fall:

När arbetet till sin natur är sådant att mängden arbetsprestationer endast har en liten direkt betydelse för hur effektivt arbetsuppgifterna utförs.

När förutsättningarna för ackordslön inte uppfylls, till exempel om arbetstagaren har bristfällig arbetserfarenhet, arbetet är ovanligt eller arbetsmetoderna inte är vedertagna, eller om det förekommer omfattande störningar i produktionen eller stora variationer i arbetsförhållandena.

mom. 4 Lön för tillfälligt arbete

Om en arbetstagare är förhindrad att utföra sitt ordinarie arbete eller om det annars finns behov, är arbetstagaren skyldig att tillfälligt utföra också annat arbete. För sådant arbete betalas den lön som det tillfälliga arbetet förutsätter. Om arbetet är lägre avlönat, betalas dock en lön som motsvarar arbetstagarens eget yrke eller arbete under den pågående och den därpå följande löneperioden.

§ 32 Ackordslön**mom. 1 Definition**

Med ackordslön avses alla de löneformer där lönens storlek direkt bestäms enligt mängden prestationer.

mom. 2 Tillämpningsvillkor

Arbetstagaren bör i mån av möjlighet ges tillfälle att utföra arbete mot prestationslön, om arbetets art tillåter det och det lönetekniskt är möjligt.

mom. 3 Lönegrunder

Vid rakt ackord bestäms timinkomsten helt enligt mängden utfört arbete (antalet prissatta prestationer).

Vid delackord består timinkomsten dels av en fast del som betalas per timme, dels av en rörlig del som är beroende av arbetsmängden (antalet prissatta prestationer).

De särskilda tilläggen enligt bilaga 3 ingår i ackordslönen.

mom. 4 Allmänna förutsättningar för användning av ackordslön

Ackordslön kan användas under följande förutsättningar:

de lokala parterna kommer gemensamt överens om användningen av ackordslön

när alla kostnadsfaktorer beaktas blir kostnaderna per arbetsprestation mindre än om tidlön används

arbetsmetoderna är fastslagna

nivån på organiseringen av arbetet är åtminstone tillfredsställande

den sporrande delen av lönen bör vara sådan att den

inte inverkar negativt på t.ex. kvalitetsnivån,

lönsamheten i arbetet eller arbetarskyddet

arbetsmängden kan mätas

ackordspriserna motsvarar de arbetsmetoder som använts

arbetstagaren kan själv påverka arbetstakten och arbetets

mängd.

mom. 5 Lönesättningar för privata sektorn

I de arbeten för vilka kommunen eller samkommunen inte har någon egen ackordslönesättning kan man i tillämpliga delar

iakttta motsvarande lönesättningar som avtalats mellan arbetsmarknadsorganisationerna inom de privata branscherna. Om förändringar i dessa lönesättningar inträffar under detta avtals giltighetstid, tas de ändrade lönesättningarna i bruk vid samma tidpunkt som de trätt i kraft inom de privata branscherna.

mom. 6 Minimilönesättning

Lokala avtal kan ingås om andra ackordslöner än de som anges i bilaga 4. Lönesättningarna för lokala avtal om ackordslöner ska vara sådana att miniminivån vid normalt ackordarbets tempo är 30 % högre än den lägsta grundtimlönen i respektive lönegrupp. Den lägsta nivån bestäms i lönegrupp I enligt lönegrupp I C och i lönegrupp II enligt lönegrupp II B.

I lönesättningsgrunderna i avtal om ackordslön fastställs hur en förändring i mängden arbetsprestationer inverkar på inkomsten.

Överenskommelse om lokal ackordslönesättning ska ingås innan arbetet inleds. Om det efter att arbetet inletts konstateras att lönesättningen är felaktig, kan den under arbetets gång ändras, dvs. höjas eller sänkas.

Om en arbetshelhet sträcker sig över gränsen mellan två löneperioder ska minst 90 % av den beräknade slutliga ackordinkomsten betalas som förskottslön för ackordet. Man ska om möjligt mäta ackordet och betala grundpenningar åtminstone varje kvartal.

mom. 7 Lön för avbrottstid

Om det uppkommer avbrott i ackordsavlönat arbete, med undantag av sådant arbete som avses i bilaga 4, av någon orsak som inte beror på arbetstagaren, t.ex. för att man blir tvungen att vänta på arbetsmaterial, ska för arbetstagaren under tiden för avbrottet om möjligt ordnas annat arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet. Om något arbete inte kan ordnas, betalas medeltimlönen för varje timme under det avbrutna ackordet

En arbetstagare med ackordslön kan vid behov tillfälligt också förflyttas från sitt eget ackord till något annat arbete. För sådant arbete betalas lön enligt det tillfälliga arbetet. Om det tillfälliga arbetet är sämre avlönat och annat än ackordsavlönat arbete, betalas dock medeltimlön för arbetstagarens eget ackord under den pågående och den därpå följande veckan.

§ 33 Särskilda arvoden

mom. 1 Definition

Med särskilda arvoden avses arvoden som inte direkt är beroende av mängden arbetsprestationer och som betalas på

basis av faktorer som har att göra med utförandet av ett arbete eller arbetsresultatet (t.ex. den tid en maskin är i gång eller en maskins verkningsgrad, råvaruinbesparingar, produktens kvalitet, mängden utskottsvaror m.m.).

mom. 2 Prissättning

Prissättningen för ett särskilt arvode bör grunda sig på sådana mätbara faktorer som är kopplade till utförandet av arbetet eller till arbetsresultatet, men som inte direkt har att göra med mängden arbetsprestationer. Sådana grunder för särskilda arvoden kan vara t.ex.

kvalitetsnormer för arbetsprestationer, på basis av vilka det är möjligt och ändamålsenligt att bestämma ett s.k. kvalitetsarvode

råvaruinbesparingar eller andra särskilda kostnadsinbesparingar i samband med arbetet vilka kan konstateras genom uträkningar och på basis av besparingarna bestämmas som ett slags inbesparingsarvode.

Prissättningsgrunderna utreds utgående från ett tillräckligt stort material. Arvodets storleksklass bestäms med hjälp av en lämplig koefficient så att belöningen som arvodet utgör leder till förbättrad lönsamhet med beaktande av samtliga kostnadsfaktorer.

mom. 3 Förutsättningar för användning av särskilt arvode

Särskilt arvode kan tas i bruk i anslutning till alla löneformer i enlighet med de synpunkter som arbetsgivaren framför.

Grundförutsättningen är att användningen av arvodet kan anses leda till en sänkning av totalkostnaderna per prestationsenhet och att betalningen av arvodet grundar sig på arbetsgivarens ensidiga beslut och att hävning av beslutet inte ger rätt till inkomstkompensation.

§ 34 Avbrott i arbetet och omplacering i lägre avlönat arbete

mom. 1 Tillämpning av bestämmelserna

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på alla löneformer.

mom. 2 Avbrott i arbetet

Om en arbetstagare till följd av avbrott i arbetet på grund av regn, köld eller något annat naturhinder inte kan utföra sitt arbete, ska man för denna tid försöka ordna något annat arbete för arbetstagaren. Lön för väntetid betalas inte till följd av avbrott på grund av regn, kyla eller något annat naturhinder.

mom. 3 Omplacering i lägre avlönat arbete

Till en sådan arbetstagare som till följd av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom som inträffat i arbete i kommunen eller samkommunen blivit oförmögen att utföra sitt tidigare arbete och som till följd av detta på basis av ett läkarutlåtande omplaceras i ett annat, väsentligt lägre avlönat arbete som motsvarar arbetsförmågan, betalas för detta arbete en lön som motsvarar arbetstagarens tidigare lön minskad med ett belopp som motsvarar den av kommunen eller samkommunen bekostade livräntans fyllnadsränta eller olycksfallspension.

Om löneförhöjningar har verkställts efter den ovan nämnda tidpunkten, justeras den tidigare inkomsten med motsvarande belopp.

mom. 4 Avsevärt nedsatt arbetsförmåga

Då det är fråga om någon annan än en i mom. 3 avsedd arbetstagare, vars arbetsförmåga är avsevärt nedsatt, avtalar arbetsledningen med arbetstagaren och arbetstagarnas förtroendemän om skälig lön för arbetet.

§ 35 Uträkning och justering av medeltiminkomsten

mom. 1 Uträkningsregel

Medeltiminkomsten är det aritmetiska medeltalet av medeltiminkomsterna uträknade på två kvartal.

- beräkningsgrund för februari, mars och april är föregående års II och IV kvartal
- beräkningsgrund för maj, juni och juli är föregående års III och innevarande års I kvartal
- beräkningsgrund för augusti, september och oktober är föregående års IV och innevarande års II kvartal
- beräkningsgrund för november och december är innevarande års I och III kvartal och för januari föregående års I och III kvartal.

Medeltiminkomsten räknas ut i enlighet med den betalda eller till betalning förfallna lönen för arbetad tid, med undantag av den förhöjningsdel som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för sådant övertidsarbete eller mertidsarbete i skiftarbete som utförts med stöd av lag eller avtal, genom att lönen divideras med motsvarande antal arbetstimmar. Löneprioderna följer uträkningsperioderna så, att då en lönepriod infaller under två olika uträkningsperioder, räknas löneprioden till den föregående uträkningsperioden om minst hälften av lönepriodens dagar infaller under den.

Som lön för arbetad tid betraktas

- den lön som betalas i ackords- eller annat prestationsavlönat arbete samt tidlön inklusive eventuella individuella tillägg, arbetserfarenhetstillägg och arbetsmiljöstillägg
- individuellt tillägg som betalas till huvudförtroendemannen
- ersättning till arbetarskyddsfullmäktig.
- skiftpåslag, kvälls- och nattillägg, lördagspåslag
- förhöjning för exceptionell arbetstid
- ersättning för veckovila
- den ersättning på 7,4 % som betalas i oavbrutet treskiftsarbete
- söckenhelg ersättning som betalats för arbetad tid samt söndagspåslag på 100 %, oberoende av om det är fråga om övertidsarbete, nödarbete eller ordinarie arbete.

Som lön för arbetad tid betraktas dock inte

- de höjningsdelar för övertidsarbete och mertid i skiftarbete som avses i § 20 och § 12 mom. 8 i kollektivavtalet och ersättning som betalats för outtagna lediga dagar i treskiftsarbete
- s.k. toffelpenning
- beredskapsersättning
- söckenhelg ersättning som inte betalats för arbetad tid
 - särskilda arvoden, om de inte intjänas och betalas per löneperiod
 - verktygsersättningar
 - lön som betalats för avlönade arbetsledighetsdagar och lediga dagar
 - kostpenning
 - semesterlön, lön under sjukfrånvaro eller familjeledighet ~~sjuklön och lön för moderskaps- och faderskapsledighet~~
 - andra eventuella lönefaktorer som inte betalats för arbetad tid.

mom. 2 Uträkningsregel i undantagsfall

Om den aritmetiska medeltiminkomsten inte skäligen kan räknas ut på det sätt som anges i mom. 1, eller om detta uträknings sätt leder till ett orimligt resultat, ska den lön som betalas för avlönade perioder av befrielse från arbetet uppskattas enligt vad arbetstagaren under den tiden sannolikt skulle ha intjänat om han eller hon hade arbetat.

mom. 3 Höjning av medeltiminkomsten

Om arbetstagarnas löner höjts genom en eller flera allmänna förhöjningar efter att medeltiminkomsten enligt mom. 1 och 2 räknades ut, höjs medeltiminkomsten i motsvarande mån med ett belopp som avtalsparterna särskilt kommer överens om.

§ 36 Yrkesutveckling, lärotider och förkortningar av lärotider

mom. 1 Tid i arbete

Till en arbetstagare som skaffat sig yrkeskompetens i läroavtalsförhållande eller i minst 3 år arbetat som medhjälpare för en yrkesarbetare i arbete som ger utveckling för yrket betalas yngre yrkesarbetares lön. Till en arbetstagare som arbetat som yngre yrkesarbetare i 3 år betalas äldre yrkesarbetares lön.

mom. 2 Förkortning av tid i arbete

Den tid i arbete som betalning av yrkesarbetares lön förutsätter förkortas med 18 månader på basis av tvåårig yrkesskola vilken arbetstagaren med godkända betyg genomgått inom sitt arbetsområde, och med 27 månader på basis av minst treårig yrkesinriktad grundexamen.

Om en arbetstagare inte har en ovan nämnd yrkesutbildning, förkortar en annan sådan yrkesutvecklande yrkeskurs i skolform vilken slutförts med godkända betyg den tid i arbete som utgör en förutsättning för betalning av yrkesarbetares lön, med en tid som motsvarar kurstiden.

Avlagd yrkesexamen som godkänts av yrkesutbildningsstyrelsen förkortar med 12 månader den tid i arbete som utgör en förutsättning för betalning av yrkesarbetares lön.

Tillämpningsanvisning

Yrken som avses i denna paragraf är bilmontör, bilelmontör, finmekaniker, svetsare, fräsare, målare, plåtslagare, telefonmontör, rörmontör, snickare, smed, svarvare, elmontör, maskinmontör, filare och övriga motsvarande yrken.

§ 37 Lönebetalning

mom. 1 Löneperiod

Lönen betalas varannan vecka eller två gånger i månaden eller, enligt lokalt avtal, en gång i veckan. Medan anställningen pågår förfaller penninglön till betalning senast den sjunde arbetsdagen efter löneperiodens utgång.

Om ett sådant arbetstidssystem som avses i § 9 mom. 3 och 4 används, kan man avvika från det ovan sagda genom att betala periodlön.

mom. 2 Förfallodag

Om en penninglön förfaller till betalning på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton, en helgfri lördag eller en vardag då de systembankerna allmänt använder för betalningstransaktioner mellan banker enligt ett

meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, räknas närmast föregående vardag som förfallodag.

mom. 3 Betalning av lön

Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som arbetstagaren uppgett.

Betalningsordern ska sändas i så god tid att lönen kan beräknas stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen.

Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 4 Lönespecifikation

I samband med lönebetalningen ska löntagaren ges en specifikation där grunderna för lönebestämningen och innehållningarna för olika ändamål framgår.

Semester

§ 46 Rätt till semester och tillämpningsområde

mom. 1 Arbetstagarna har rätt till semester enligt § 46–60.

mom. 2 Bestämmelserna i § 46–60 ersätter semesterlagens bestämmelser, om inte något annat uttryckligen bestäms nedan.

mom. 3 Följande bestämmelser i semesterlagen (162/2005) tillämpas: 1 § (tillämpningsområde), 2 § (begränsningar av tillämpningsområdet), 3 § (bestämmelsernas tvingande natur), 5 § 2 mom. (fall där intjänandet av semester inte avbryts), 8 § 2 mom. (arbetstagarens rätt till ledighet på basis av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid), 28 § (semesterlönespecifikation), 29 § (semesterbokföring), 30 § (avvikelse genom kollektivavtal), 35 § (framläggande), 36 § (arbetsrådets utlåtande), 37 § (tillsyn), 38 § (straffbestämmelser), 39 § (ikraftträdande) och 40 § (övergångsbestämmelser).

Dessa bestämmelser i semesterlagen har inte tagits med som en del av detta kollektivavtal, utan det är fråga om hänvisningsbestämmelser.

mom. 4 Om en person samtidigt innehar flera anställningar hos kommunen eller samkommunen, anses dessa utgöra ett enda anställningsförhållande när semesterförmåner ges.

mom. 5 Om en tjänsteinnehavare eller månadsavlönad arbetstagare i anställning hos samma arbetsgivare utan avbrott övergår till att omfattas av detta kollektivavtal, bestäms semestern och semesterersättningen enligt detta kollektivavtal. Från semestern avdras den semester för kvalifikationsåret som eventuellt tagits ut före övergången.

mom. 6 Om man innan anställningsförhållandet upphör kommer överens om ett nytt arbetsavtalsförhållande eller fattar beslut om ett nytt tjänsteförordnande kan arbetsgivaren och arbetstagaren samtidigt komma överens om att de semesterförmåner som intjänats innan anställningsförhållandet upphörde överförs till det nya anställningsförhållandet. Avtalet ska ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning

Om det efter att avtalet om överföring av semesterförmånerna ingåtts och anställningsförhållandet upphört står klart att det trots allt inte blir något nytt anställningsförhållande, ska de intjänade semesterförmånerna betalas på den anställdas begäran.

Om man redan kommit överens om överföring av den semesterersättning som avses i § 58 mom. 3 eller 4, betalas den överförda semesterersättningen till samma belopp som den hade betalats på basis av det avslutade anställningsförhållandet.

§ 47 Grundbegrepp

Kvalifikationsår är den period som börjar 1.4 och slutar 31.3. *Semesterår* är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret tar slut. *Semesterperiod* är den period som börjar 2.5 och slutar 30.9.

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad som berättigar till semester.

Semesterdagar är sådana semesterdagar som intjänats enligt § 50 och som åtgår enligt § 51.

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

§ 48 Full kvalifikationsmånad

En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad under det kvalifikationsår som föregår semesterperioden,

- 1) under vilken arbetstagaren har arbetat minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och
- 2) under vilken anställningen har fortgått utan avbrott i minst 16 kalenderdagar.

Strejktid eller annan tid av otillåten frånvaro som ingår i anställningens ingångs- och utgångsmånad avdras från den längd på anställningen som avses i punkt 2.

§ 49 Tid som likställs med arbetad tid

När de i § 48 punkt 1 avsedda kalendermånader som berättigar till semester räknas ut betraktas som likställda med arbetad tid de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1) semester eller semesterlöneledighet enligt § 55 mom. 9 eller ledighet enligt § 60 eller enligt 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) sjukledighet frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall, för vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön.

Tillämpningsanvisning

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

- 3) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001)

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

- 3 a) graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

- 4) permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5) sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6) arbetsledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som behövs för arbetet, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7) deltagande i teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan
- 9) annan tjänst- eller arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret har arbetat hos kommunen eller samkommunen under minst 22 arbetsdagar. Om arbetstagaren får semester eller semesterersättning för frånvarotiden på basis av anställning hos en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetad tid. Som annan tjänst- eller arbetsledighet betraktas också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotiderna.

Tillämpningsanvisning

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses omfatta det antal arbetstimmar som den skulle ha omfattat om arbetstagaren hade arbetat den dagen.

§ 50 Semesterns längd

mom. 1 Semesterns längd bestäms utgående från antalet fulla

kvalifikationsmånader enligt § 48, den anställningstid som inverkar på semestern samt anställningens längd.

Tillämpningsanvisning

Semesterns längd bestäms och semesterersättning betalas separat för varje kvalifikationsår.

I § 51 finns bestämmelser om hur semesterdagar åtgår.

mom. 2 Längden på en arbetstagares semester bestäms på följande sätt:

- 1) Arbetstagaren har 31.3 omedelbart och utan avbrott varit anställd i minst 6 månader hos kommunen eller samkommunen och har då totalt i minst 15 år varit anställd hos kommunen eller samkommunen eller stått i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till någon annan arbetsgivare inom en bransch som motsvarar arbetstagarens uppgifter eller i uppgifter som är till väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna. Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro. En tillförlitlig skriftlig utredning över anställningar hos andra arbetsgivare ska visas före utgången av semesteråret i fråga.

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Tillämpningsanvisning

Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga. Varje fall avgörs för sig. Vid liknande fall bör en enhetlig praxis eftersträvas.

För den som 31.3.1999 varit anställd hos kommunen eller samkommunen anses, med avvikelse från punkt 1, som ovan nämnd anställningstid den tid som för den anställda enligt detta kollektivavtal t.o.m. 31.3.1999 har räknats som anställningstid som inverkar på rätten till semester, förutsatt att anställningen fortgår utan avbrott.

2 a)

Arbetstagarens anställning hos kommunen eller samkommunen har vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden fortgått utan avbrott i minst ett år. Till denna oavbrutna anställningstid räknas inte tid då arbetet är avbrutet på grund av att arbetstagaren utför aktiv tjänst enligt värnpliktslagen (1438/2007), frivillig militärtjänst enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänst enligt civiltjänstlagen (1446/2007).

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

Semesterdagar	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
---------------	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

2 b)

Om arbetstagaren var anställd hos kommunen eller samkommunen vid kvalifikationsårets utgång 31.3 och då hade minst 10 år i punkt 1 avsedd anställningstid som inverkar på rätten till semester, är längden på semestern 30 semesterdagar i stället för 28, förutsatt att arbetstagaren tjänar in semester under 12 fulla kvalifikationsmånader.

3) I övriga fall bestäms längden på semestern enligt följande:

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

mom. 3 En arbetstagares semester är alltid minst så lång som semesterlagen anger.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på semesterersättningar. Jämförelseperiod är kvalifikationsåret och inte till exempel någon enskild kvalifikationsmånad.

mom. 4 En arbetstagare har rätt till 20 semesterdagar om den semester han eller hon tjänat in under ett fullt kvalifikationsår understiger 20 semesterdagar till följd av frånvaro på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada eller olycksfall eller frånvaro på grund av medicinsk rehabilitering.

Rätten till semester enligt denna bestämmelse gäller inte för den tid som överstiger en frånvaro som fortgått utan avbrott i 12 månader. Kontinuiteten i en frånvaroperiod avbryts av sådana arbetsperioder som berättigar till en hel kvalifikationsmånad, dock inte av arbete under partiell sjukfrånvaro. Kontinuiteten avbryts inte heller av semester, familjeledigheter eller andra avbrott i arbetet.

Tillämpningsanvisning

Med medicinsk rehabilitering avses medicinsk rehabilitering som ges på ordination av läkare på grund av yrkessjukdom eller olycksfall i avsikt att återställa eller bevara arbetsförmågan.

Bestämmelsen gäller endast frånvaro på grund av arbetsoförmåga eller medicinsk rehabilitering. Semestern kan understiga 20 dagar på grund av annan frånvaro.

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

Granskningsperioden för tillämpningen av bestämmelsen är hela kvalifikationsåret. Om anställningen inte fortgår hela kvalifikationsåret, har arbetstagaren rätt till den del av 20 semesterdagar som motsvarar frånvarotiden på grund av arbetsförmåga eller rehabilitering.

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse tillämpas från och med det kvalifikationsår som börjat 1.4.2019.

§ 51 Hur semesterdagar åtgår

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

När semestern bestäms räknas som semesterdagar de i semestertiden ingående dagar vilka utan semestern skulle vara arbetsdagar som hör till den ordinarie arbetstiden, om inte något annat följer av mom. 2 eller 5.

Tillämpningsanvisning

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

Om en arbetstagare arbetar fem dagar i veckan, till exempel från måndag till fredag, från onsdag till söndag eller från tisdag till lördag, tillämpas huvudregeln i mom. 1. Likaså tillämpas mom. 1 om antalet arbetsdagar i en utjämningsperiod är till exempel 4, 5 och 6 under olika veckor, men i genomsnitt 5 arbetsdagar i veckan.

I semestertiden kan, beroende på semesterns längd, utöver arbetsdagar ingå också lediga dagar. Om alla arbetsdagar i en kalendervecka är semesterdagar kan hela kalenderveckan bestämmas vara semestertid, dvs. semestern kan sluta på en söndag.

mom. 2 Arbetstidsarrangemang som avviker från det vanliga

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

- 1) I en full kalendervecka ingår 5 semesterdagar.
- 2) Semesterdagar under ofullständiga kalenderveckor är de vardagar som ingår i semestertiden, utom lördagar. Om det däremot i semestertiden ingår lördagar och/eller söndagar som hade varit arbetsdagar, är också dessa semesterdagar. Antalet semesterdagar under en ofullständig kalendervecka

kan ändå vara högst 4.

Tillämpningsanvisning

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

När mom. 2 tillämpas är det i allmänhet befogat att semestern om möjligt tas ut som fulla kalenderveckor eller som längre avsnitt under en utjämningsperiod så att arbetsdagarnas och de lediga dagarnas relativa andel är densamma som under arbetsperioderna. Under ofullständiga veckor kan det också bli nödvändigt med avrundningar. Utgångspunkten är att arbetsidsarrangemanget inte inverkar på semesterns längd. Till exempel är den längsta semestern räknat i semestertid alltid sammanlagt nästan 7,5 veckor (inkluderar inte arbetsidsförkortande söckenhelger).

Antalet arbetsdagar som ska ingå i semestertiden (och som utan semestern skulle vara arbetsdagar) räknas ut med hjälp av följande formel:

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

När semestertiden bestäms ska man se till att rätt antal arbetsdagar (formeln) och semesterdagar ingår i semestertiden.

I det fall som anges i detta moment åtgår inga semesterdagar för sådana arbetsidsförkortande söckenhelger som avses i § 9 mom. 2, även om de infaller under semestern.

mom. 3 Varierande arbetstid per dygn

Om längden på den ordinarie arbetstiden per dygn varierar med mer än 3 timmar, inkluderas i semestertiden arbetstid och ledig tid i samma proportion som annars.

mom. 4 Avrundning

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

mom. 5 Kontinuerligt treskiftsarbete

För arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete hela utjämningsperioden räknas som semesterdagar dessutom det antal lediga dagar som behövs för att årsarbetstiden ska kunna jämnas ut till den årsarbetstid som nämns i § 12 mom. 2. Man kan då avvika från § 52 mom. 2–4 med det förbehållet att 20 semesterdagar ska förläggas till semesterperioden och semestern ska vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

§ 52 Bestämning av semester**A Semesterns tidpunkt och kontinuitet**

mom. 1 Semestern förläggs till en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om tidpunkten i enlighet med mom. 6–9 nedan.

mom. 2 Av semestern ska 20 semesterdagar, dock minst 65 % av den totala semester som tjänats in under kvalifikationsåret, förläggas till semesterårets semesterperiod (sommarsemester). Semester som förläggs utanför semesterperioden (vintersemester) ska tas ut senast innan nästa semesterperiod börjar.

mom. 3 Av en semester som omfattar minst 25 semesterdagar används 5 till vintersemester utanför semesterperioden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

Tillämpningsanvisning

Om det sammanlagda antalet semesterdagar är mindre än 25 blir de dagar som överstiger 20 semesterdagar vintersemester.

mom. 4 Både sommarsemestern och vintersemestern ska vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

mom. 5 Semester under moderskaps- och faderskapsledighet

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till moderskaps- eller faderskapsledighet. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4, 7 eller 9 i denna paragraf kan semestern tas ut inom sex månader efter att ledigheten tagit slut.

Tillämpningsanvisning

Semestern kan förläggas till föräldraledighet och vårdledighet. Då förlänger semestern inte ledigheten.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 5 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

mom. 5 a Semester under graviditets- och föräldraledighet

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till en period som omfattar de (sammanlagt) 105 första vardagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller de 105 första vardagarna av föräldraledighet för någon annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet.

Om semestern på grund av graviditets- eller föräldraledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4, 7 eller 9 i denna paragraf, kan semestern tas ut inom sex månader efter att arbetstagaren använt de nämnda graviditets- eller föräldraledighetsdagarna.

Tillämpningsanvisning 5 a)

Semester kan förläggas till vårdledighet och till tiden efter de sammanlagt 105 första dagarna av graviditets- och föräldraledighet för den födande föräldern och efter de 105 första dagarna av föräldraledighet för den andra föräldern. Då förlänger semestern inte föräldra-/vårdledigheten.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 5 a tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

Tillämpningsanvisning för mom. 5 och 5 a

Om en arbetstagare har beviljats någon annan långvarig arbetsledighet än moderskaps- eller faderskapsledighet kan semestern förläggas till arbetsledigheten, dock med de undantag som anges i § 54 (flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga). Om inget annat avtalas enligt mom. 7 ska semestern alltså tas ut senast 30.4 det år som följer på semesteråret, även om arbetstagaren har t.ex. prövningsbaserad arbetsledighet, föräldraledighet, vårdledighet eller studieledighet. Arbetsledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningsförhållandet

mom. 6 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under anställningen komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 semesterdagar tas ut

i en eller flera delar.

mom. 7 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under anställningen komma överens om förläggningen av semestern under en tidsperiod som börjar vid ingången av det kalenderår då semesterperioden infaller och som slutar följande år innan semesterperioden börjar. Dessutom kan man komma överens om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar ska tas ut inom ett år efter semesterperiodens slut.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen upphör innan den del av semestern som avses i sista meningen i mom. 7 tagits ut, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3.

Den semester som avses i sista meningen i mom. 7 ska i semesterbokföringen tydligt särskiljas från sparad ledighet enligt § 53, och på denna semester tillämpas inte bestämmelsen om ersättning av sparad ledighet.

mom. 8 Om anställningen upphör innan arbetstagaren har rätt att ta ut semester enligt mom. 1 och 2 ovan, kan arbetsgivaren och arbetstagaren under anställningen komma överens om att den semester som tjänas in innan anställningen upphör tas ut under anställningen.

mom. 9 En arbetstagare som har mer än 20 semesterdagar kan på eget initiativ komma överens med arbetsgivaren om att högst 5 av de överskridande semesterdagarna tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet ska ingås skriftligt.

C Arbetstagarnas åsikt om semestertidpunkten

mom. 10 Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna eller deras representanter om de allmänna semesterprinciperna på arbetsplatsen. Innan tidpunkten för semestern bestäms ska arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten. Arbetsgivaren ska i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta dem jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren är sjukledig när semestertidpunkten bestäms och arbetsgivaren har fått ett läkarintyg där det framgår att sjukledigheten kommer att fortsätta under hela den tid för vilken arbetsgivaren tänkt fastställa semestern eller en del av den, ska arbetsgivaren när arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten samtidigt uppmana arbetstagaren att meddela om han eller hon vill att semestern ska fastställas till tiden av arbetsförmåga eller flyttas i enlighet med § 54.

D Meddelande om semestertidpunkten

mom. 11 Arbetstagaren ska meddelas tidpunkten för semestern om möjligt en månad men senast 2 veckor innan semestern eller en del av den börjar,

ifall man inte kommer överens om något annat med personen i fråga.

E Dygnet början

mom. 12 Vid semester räknas dygnet börja vid den tidpunkt som anges i § 12 mom. 3 och § 15.

Schema över förläggningen av semester (§ 52 och 54)

		Osan vaihto (jatkuva)			
		1:a året (semesteråret) →		2:a året →	
		1.1.20XX →	31.12. →	1.1.20YY →	31.12. →
1	Semester som arbetsgivaren fastställt (i säsongarbete 1.1–31.12) .. Palstanvaihto ..	30.9	1.10 →	30.4 →	30.9
		<u>sommarsemester</u>		<u>vintersemester</u>	
		2.5 →	30.9	1.10 →	30.4
		Osan vaihto (jatkuva)		Osan vaihto (jatkuva)	
2	Genom överenskommen	1.1	→	30.4	den del som överstiger 10 semesterdagar senast 30.9
3	.. Palstanvaihto .. Semester som flyttats p.g.a. arbetsförmåga				
	<u>sommarsemester</u>				
a)	<u>i första hand</u> →	<u>sommarsemester</u>			
		2.5 →	30.9		
b)	<u>i andra hand</u> →			<u>sommarsemester</u>	
				1.10 →	31.12
c)	om semester inte kan tas ut senast 31.12.20XX: <u>semesterersättning*</u>				
	<u>vintersemester</u>				
a)	<u>i första hand</u> →		<u>vintersemester</u>		
			1.10 →	30.4	
b)	<u>i andra hand</u> →				<u>vintersemester</u>
					2.5 → 31.12
c)	om semester inte kan tas ut senast 31.12.20YY: semesterersättning				

*) om inte arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med § 52 mom. 6–9 kommer överens om att semester tas ut vid en annan tidpunkt

Sparade ledigheter har inte beaktats i tabellen.

§ 53 Sparande av semester

Av de semesterdagar som en arbetstagare tjänar in varje år kan den del som överstiger 15 semesterdagar tas ut som sparad ledighet efter den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod, om arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om arbetstagaren blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas i enlighet med § 55 eller 56.

Tillämpningsanvisning

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens om sparad ledighet och, om möjligt, när den ska tas ut samtidigt som arbetsgivaren fastställer sommarsemesteren i enlighet med § 52 mom. 1–2. Se också tillämpningsanvisningen för § 52 mom. 7.

Om arbetstagaren sparar semester för vilken lönen bestäms enligt § 55 mom. 5 och 6, bestäms lönen för den sparade ledigheten likaså enligt § 55 mom. 5 och 6 när ledigheten tas ut eller semesterersättning betalas för ledigheten.

§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga

mom. 1 Om en arbetstagare när semestern eller den sparade ledigheten börjar eller under den är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, flyttas de semesterdagar eller dagar av sparad ledighet som infaller under tiden av arbetsoförmåga till en senare tidpunkt, om arbetstagaren anhåller om det utan ogrundat dröjsmål och, om möjligt, innan semestern börjar.

Protokollsanteckning

De ändrade bestämmelserna i § 54 tillämpas från 1.3.2014 oberoende av vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

Tillämpningsanvisning

Motsvarande rätt att flytta semestern eller den sparade ledigheten gäller om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att genomgå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård som innebär arbetsoförmåga under tiden för vården.

En utredning enligt mom. 2 nedan som lämnats till arbetsgivaren innan semestern börjat eller utan ogrundat dröjsmål betraktas som anhållan om att skjuta upp semestern.

mom. 2 På arbetsgivarens begäran är arbetstagaren skyldig att visa upp ett

läkarintyg eller, enligt arbetsgivarens prövning, någon annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

mom. 3 Sommarsemester som skjuts upp på ovan nämnda sätt ska i mån av möjlighet tas ut inom semesterperioden och vintersemester ska tas ut innan följande semesterperiod börjar.

mom. 4 Om flyttad semester inte kan tas ut enligt ovan, ska den flyttade semestern tas ut under semesterperioden det följande kalenderåret, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semestern tas ut före det. Semestern ska dock tas ut senast inom det kalenderår som följer på semesterperioden.

Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ta ut semester på det sist nämnda sättet heller, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3 för den uteblivna semestern.

mom. 5 Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för den uppskjutna semestern två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning

Grunden för beräkning av semesterlön och semesterersättning

mom. 1 Grunden för beräkning av en arbetstagares semesterlön och semesterersättning enligt § 58 mom. 1 och 2 utgörs av den enligt § 35 mom. 1 uträknade medeltiminkomst som används när semestern eller en del av den börjar eller när semesterersättning betalas.

Beräkning av semesterlön, huvudregel

mom. 2 I annat än treskiftsarbete räknar man ut semesterlönen genom att multiplicera det i mom. 1 avsedda aritmetiska medelvärdet av medeltiminkomsterna med 1,5 och den därmed förhöjda medeltiminkomsten med det timantal som utan semestern hade varit ordinarie arbetstid för arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen.

Protokollsanteckning

Semesterlönen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med 1,35.

Semesterlön i treskiftsarbete

mom. 3 I treskiftsarbete räknas semesterlönen ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 avsedda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterdagar

och därefter med 7,2 i fråga om kontinuerligt treskiftsarbete.

Beräkning av semesterersättning

mom. 4 Semesterersättningen räknas ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 avsedda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterersättningsdagar och den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn för personer som arbetar full arbetstid i annat än treskiftsarbete är 7,65 timmar och i kontinuerligt treskiftsarbete 7,2 timmar.

Arbetstiden och lönen ändras

mom. 5 Om arbetstagarens ordinarie arbetstid och därmed också lönen har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern börjar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen för den semester som tjänats in under det gångna kvalifikationsåret genom att den oförhöjda medeltiminkomsten som avses i mom. 1 multipliceras med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret samt med antalet semester- eller semesterersättningsdagar och med den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn, dvs. 7,65 timmar.

Till semesterlönen och semesterpenningen läggs en förhöjning som beräknas genom att medeltiminkomsten enligt mom. 1 multipliceras med 0,5 och med det antal timmar som utan semestern hade varit ordinarie arbetstid för arbetstagaren enligt arbetsskiftförteckningen.

Protokollsanteckning

Den i mom. 5 andra stycket avsedda höjningen av semesterlönen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med 0,35.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också lönen belopp avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet eller då arbetstagaren av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid. Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen och semesterersättningen bestäms då enligt mom. 2–4.

Semesterlönen bestäms enligt mom. 5–6 både när arbetstiden förlängs och när den förkortas och lönen därmed ändras.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semester tas ut enligt § 52 mom. 7 under kvalifikationsåret

korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 5–6, om arbetstagarens arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

Exempel

En arbetstagare har full arbetstid enligt sitt arbetsavtal under perioden 1.4.2016–30.9.2016. Från och med 1.10.2016 är arbetstiden tillsvidare 50 % av full arbetstid. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret 1.4.2016–31.3.2017 är 75 %.

$$\frac{(6 \times 50) + (6 \times 100)}{12} = 75 \%$$

När arbetstagaren har två veckors semester beräknas semesterlönen på följande sätt: (medeltiminkomsten x 75 % x 10 x 7,65) + (0,5 x medeltiminkomsten x 38,5).

Vid behov kan den genomsnittliga arbetstidsprocenten beräknas till exempel per löneperiod eller kalenderdag.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 5 och 6 i denna paragraf tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare. Semesterlönen för semester som tjänats in tidigare betalas enligt huvudregeln i mom. 2–4 ovan.

Arbetstiden och lönen ändras i treskiftsarbete

mom. 6 Om den ordinarie arbetstiden och därmed också lönen för en arbetstagare i treskiftsarbete har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern eller en del av den börjar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen för den semester som tjänats in under det gångna kvalifikationsåret genom att den oförhöjda medeltiminkomsten multipliceras med antalet semesterdagar och med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret samt med 7,2 i kontinuerligt treskiftsarbete.

Till semesterlönen och semesterersättningen läggs en förhöjning som beräknas genom att medeltiminkomsten enligt mom. 1 multipliceras med 0,5 och med den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn (vid full arbetstid 7,2 i kontinuerligt treskiftsarbete).

Protokollsanteckning

Den i mom. 6 andra stycket avsedda höjningen av semesterlönen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med 0,35.

Oförhöjd semesterlön

mom. 7 Semesterlönen och semesterersättningen räknas på den oförhöjda medeltiminkomsten,

om arbetstagaren omedelbart före semesterns eller semesterdelens början eller omedelbart efter semesterns eller semesterdelens slut olovligt eller utan giltigt skäl uteblivit från arbetet, eller

om arbetstagaren underlåter att iaktta uppsägningstiden eller häver ett för viss tid ingånget arbetsavtal utan att någon viktig orsak kräver detta, eller om arbetsgivaren häver arbetsavtalet eller arbetsavtalet anses hävt, eller

om semesterpenning har betalats till arbetstagaren under tiden för en månadsavlönad anställning.

Betalning av semesterlön

mom. 8 Semesterlön betalas i samband med den ordinarie lönebetalning som föregår semestern, om inte något annat överenskoms med arbetstagaren.

Exempel på uträkning av semesterlönen

En arbetstagare har rätt till 28 semesterdagar, av vilka 20 dagar tas ut i augusti och 8 dagar i december. Medeltiminkomsterna för föregående års IV och innevarande års I, II och III kvartal, uträknade enligt § 35 mom. 1 är 15,06, 15,35, 15,35 och 15,09 euro per timme.

Semesterlönen i augusti:

Semestern tas ut i hela kalenderveckor
 $(15,06 + 15,35) : 2 \times 1,5 \times 4 \times 38,25 = 3\,489,55 \text{ €}$

Semesterlönen i december:

Semestern börjar på en måndag och slutar följande veckas onsdag. $(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,5 \times (38,25 + 24) = 1\,421,17 \text{ €}$

Exempel på uträkning av semesterersättningen

En arbetstagares anställning upphör i november. Arbetstagaren har 10 intjänade semesterdagar som inte tagits ut och medeltiminkomsterna är de samma som i föregående exempel.

Semesterersättningen är

$(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,5 \times 7,65 \times 10 = 1\,746,50 \text{ €}$

Utbyte av semesterlön mot ledighet

mom. 9 Den förhöjningsdel i semesterlönen som avses ovan i mom. 1–6 eller en del av den kan med arbetstagarens samtycke ges i form av ledighet enligt bilaga 6 från 31.8.2020.

§ 56 Procentuell semesterlön

mom. 1 Om en arbetstagare enligt sitt arbetsavtal har så begränsad arbetstid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, är semesterlönen 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid under kvalifikationsåret, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

I det fall som avses i mom. 1 tjänar arbetstagaren in semester enligt § 50 mom. 2–3.

De arbetstagare som på grund av arbetstidsarrangemanget enligt arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 60.

mom. 2 Om en arbetstagare som avses i mom. 1 under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta på grund av

1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001),

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i punkt 1 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

1 a) graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

2) sjukdom eller olycksfall,

3) medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan

4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom eller

5) permittering

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

mom. 3 Lönen för frånvarotiden beräknas utgående från arbetstagarens genomsnittliga arbetstid per vecka och utgående från lönen vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar under frånvarotiden beaktas också. Om ingen överenskommelse ingåtts om den genomsnittliga arbetstiden per vecka bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga arbetstiden per vecka under de 12 veckor som föregått frånvaron.

§ 57 Bestämning av semesterlönen i vissa fall

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har tjänat in semester enligt § 50 och en del av året omfattats av ledighet enligt § 60, bestäms lönen för semestern och ledigheten och semesterersättningen separat för dessa perioder.

§ 58 Semesterersättning när anställningen upphör

mom. 1 När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning för outtagna semesterdagar för vilka semesterersättning inte betalats. När semesterersättningen räknas ut måste anställningstiderna enligt § 50 ha uppfyllts senast vid anställningsförhållandets slut.

mom. 2 Om en arbetstagare under anställningens ingångs- och utgångsmånad har arbetat sammanlagt minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och anställningsförhållandet under ingångs- och utgångsmånaden har fortgått utan avbrott i sammanlagt minst 16 kalenderdagar, till vilka inte räknas strejktid eller annan otillåten frånvaro, och om arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning under detta anställningsförhållande, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms.

mom. 3 Till en arbetstagare som avses i § 56 mom. 1 betalas när anställningen upphör semesterersättning enligt § 56 mom. 1 för den tid under vilken arbetstagaren fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning.

mom. 4 Om en arbetstagare när anställningen upphör inte har tjänat in rätt till semester enligt § 48–50 betalas för den tid som arbetstagaren dittills inte fått semesterersättning en semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt overtidsarbete.

Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, **graviditets-**, **särskild graviditets-**, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna

lönen för frånvarotiden och lön som betalats för frånvarotiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller arbetstagare som på grund av kortvariga anställningsförhållanden inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad samt semesterersättning för deltidsanställda arbetstagare enligt § 60 när deras anställning upphör.

Lönen för frånvarotiden beräknas i tillämpliga delar i enlighet med § 56 mom. 3.

§ 59 Semesterersättning vid militärtjänst eller civiltjänst

När en arbetstagare lämnar sitt arbete för att fullgöra militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3 även om anställningen inte upphör.

§ 60 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning

mom. 1 En arbetstagare som på grund av sitt avtalsenliga arbetstidsarrangemang inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad enligt § 48 har rätt att under anställningsförhållandet om han eller hon så önskar få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningsförhållandet.

mom. 2 Arbetstagaren ska innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. När ledigheten beviljas iakttas i tillämpliga delar semesterbestämmelserna i § 52 och 54.

mom. 3 En arbetstagare har rätt till semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 procent av den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, **graviditets-**, **särskild graviditets-**, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna lönen för frånvarotiden och lön som betalats för frånvarotiden.

mom. 4 Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet betalas i samband med ledigheten en semesterersättning enligt mom. 3 i enlighet med semesterlönebestämmelserna i § 55 mom. 8. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

Arbetsledigheter och vissa förmåner för arbetstagarna

§ 61 Sjuklön

mom. 1 **Längden på avlönad sjukfrånvaro**

Om en arbetstagare genom ett vederbörligen godkänt läkarintyg har visat att han eller hon är oförmögen att utföra sitt arbete och om sjukdomen eller olycksfallet inte har inträffat under sådana förhållanden som enligt arbetsavtalslagen utgör hinder för erhållande av sjuklön, betalas under pågående anställning sjuklön under samma kalenderår på följande sätt:

- 1) Om anställningen har fortgått minst 60 kalenderdagar omedelbart före **sjukfrånvaron**: full lön för en period på sammanlagt 60 kalenderdagar och därefter två tredjedelar av den fulla lönen för en period på sammanlagt 120 kalenderdagar.
- 2) Om anställningen inte omedelbart före **sjukfrånvaron** har fortgått minst 60 kalenderdagar: full lön för en period på 14 kalenderdagar.

Om **sjukfrånvaron** fortgår i en eller flera perioder i sammanlagt över 12 månaders tid och den inte har avbrutits av en sammanhängande period i arbete på minst 30 kalenderdagar, berättigar ett nytt kalenderår inte längre till sjuklön.

En arbetstagare kan för högst 3 dagar beviljas avlönad **sjukfrånvaro** utan läkarintyg, om någon annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sjukdomen visas upp.

Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är **sjukfrånvarons** första dag oavlönad, såvida det inte finns ett godtagbart skäl till dröjsmålet.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidsarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i arbetsavtalslagen (2 kap 11 a § och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

Arbetstagarens rätt till avlönad **sjukfrånvaro** enligt mom. 1

upphör senast när invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som beviljats på grundval av anställningsförhållandet börjar betalas till arbetstagaren.

Om invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid betalas retroaktivt och arbetstagaren för samma tid har fått sjuklön enligt mom. 1, har arbetsgivaren rätt till pensionsförmånen för tiden ifråga. Skillnaden mellan invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid och sjuklönen återkrävs då inte. Om den retroaktiva pensionen har betalats till arbetstagaren återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till arbetstagaren för samma tid.

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål ge arbetsgivaren ett av pensionsanstalten utfärdat intyg över pensionen och meddela arbetsgivaren om det utbetalda beloppet, om pensionen betalats till arbetstagaren själv.

mom. 2 Löneförmåner enligt prövning

På arbetsgivarens prövning beror huruvida och till vilket belopp lön betalas till arbetstagare i följande fall:

- a) efter att den i § 61 mom. 1 punkt 1 avsedda ovillkorliga rätten till sjuklön har upphört, varvid i lön dock inte kan betalas mer än två tredjedelar av full lön för högst 185 dagar,
- b) för den tid som överskrider den i § 61 mom. 1 andra stycket avsedda tiden på 12 månader, varvid i lön kan betalas högst hälften av full lön.

mom. 3 Olycksfallsersättning eller annan ersättning

Om en arbetstagare har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015). Sjuklönen betalas dock till fullt belopp om ersättningen grundar sig på en förmån som arbetstagaren frivilligt bekostat eller om arbetstagaren får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbetet som inte har förorsakat **sjukfrånvaron** i fråga.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare inte utnyttjar sin rätt till ersättning, t.ex. inte söker ersättning enligt skadeståndslagen av den som förorsakat arbetsoförmågan, betalas inte sjuklön till den del som ersättningen skulle ha täckt lönen.

mom. 4 Uträkning av sjuklön

Till en arbetstagare betalas lön för de arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen vilka ingår i de perioder som avses i mom. 1–3 i denna paragraf.

Grunden för uträkningen av arbetstagarens sjuklön är den medeltiminkomst enligt § 35 mom. 1 som gäller vid sjukdomstidpunkten.

Om en arbetstagare insjuknar mitt under ett arbetsskift eller en arbetsdag, betalas lön för denna dag i form av arbetslön, varefter betalningen av sjuklön inleds den första hela sjukdagen.

mom. 5 Övriga bestämmelser

Om en arbetstagare enligt 57 och 63 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har ålagts att utebli från arbetet ska arbetsgivaren betala lön under frånvarotiden enligt bestämmelserna om sjuklön i denna paragraf. Om en arbetstagare med missbruksproblem frivilligt sökt sig till institutionsvård, anses vårdtiden vara tid som berättigar till **sjukfrånvaro** enligt kollektivavtalet, om arbetstagaren på förhand kommit överens om vården med arbetsgivaren.

mom. 6 Dagpenning enligt sjukförsäkringslagen

En arbetstagare har rätt till den del av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen för i mom. 1 och 2 nämnda perioder som överskrider respektive sjuklön. Resten av dagpenningen betalas till arbetsgivaren.

Om sjuklönen är högst lika stor som dagpenningen kan man göra så att ingen lön betalas och arbetstagaren får rätt till hela dagpenningen.

För att få löneförmåner enligt denna paragraf under **sjukfrånvaron** ska arbetstagaren iaktta bestämmelserna om vad som krävs för erhållande av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren på grund av arbetstagarens försummelse går miste om en förmån enligt sjukförsäkringslagen minskas arbetstagarens löneförmåner med motsvarande belopp.

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till dagpenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskydds förmåner som betalas av en annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

En arbetstagare ska, om han eller hon inte har laga hinder, utan dröjsmål underrätta sin närmaste chef om insjuknande.

Tillämpningsanvisning

Då den del av en i sjukförsäkringslagen avsedd dagpenning som överstiger sjuklönen räknas ut ska dagpenningen jämföras med den fulla eller partiella sjuklön som i det enskilda fallet betalas till arbetstagaren med stöd av mom. 1–3.

§ 62 Sjuklön till följd av olycksfall i arbetet eller sjukdom som arbetet förorsakat**mom. 1 Längden på sjukfrånvaro**

Om en arbetstagare till följd av olycksfall som inträffat i arbete hos arbetsgivaren eller till följd av sjukdom som arbetet förorsakat eller till följd av yrkessjukdom har blivit oförmögen att utföra sitt arbete, har arbetstagaren med avvikelse från § 61 rätt att under sjukdomen för en tid av högst 120 kalenderdagar få full lön och därefter två tredjedelar av sin fulla lön för en tid av högst 120 kalenderdagar, om inte något annat bestäms nedan.

Efter denna tid kan lön betalas enligt arbetsgivarens prövning, dock högst två tredjedelar av full lön och högst för 125 kalenderdagar.

mom. 2 Olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom

Med olycksfall i arbetet hos en arbetsgivare som är bunden av detta kollektivavtal, sjukdom som förorsakats av sådant arbete och yrkessjukdom avses här det samma som begreppen olycksfall i arbetet och yrkessjukdom i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.

Moment 1 tillämpas också när oförmågan att sköta arbetet har förorsakats av våld som arbetstagaren utsatts för i samband med arbetsuppgifterna.

mom. 3 Ersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

Bestämmelserna i denna paragraf får inte tillämpas i sådana fall där ersättning inte betalas enligt lagen om lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Arbetsgivaren kan dock enligt egen prövning besluta att lön enligt mom. 1 ska betalas i förskott redan innan ett ärende som gäller ersättning för olycksfall i arbetet har blivit avgjort genom ett beslut som vunnit laga kraft. Om beslutet är negativt, ska ärendet behandlas och avgöras enligt § 61 såsom annat olycksfallsärende.

Om en arbetstagare enligt § 61 mom. 1 inte har rätt till sjuklön eller om den lön arbetstagaren enligt nämnda bestämmelse fått är mindre än den lön som betalats i förskott på sjuklönen, är arbetstagaren skyldig att återbetala förskottet eller förskottsdelen. Återbetalningen kan verkställas genom innehållning på arbetstagarens lön.

mom. 4 Hur olycksfallsersättning inverkar på lönen

Om olycksfallsersättning inte beviljas till fullt belopp, ska den lön som avses i denna paragraf minskas till den del den överstiger lönen enligt § 61.

Om en arbetstagare har rätt att få olycksfallsersättning eller någon annan ersättning som arbetstagaren inte själv bekostat, betalas endast den del av lönen i denna paragraf som vid den aktuella tidpunkten överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte kostnader för vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar som anges i 51–53 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Denna bestämmelse gäller dock inte ersättning för ett sådant olycksfall i arbetet som inte har förorsakat **sjukfrånvaron** i fråga.

Tillämpningsanvisning

Från den sjuklön som ska betalas till en arbetstagare enligt denna paragraf avdras sådan i denna punkt avsedd olycksfallsersättning eller någon annan ersättning som inte bekostats av arbetstagaren själv. Då avdraget räknas ut ska ersättningen jämföras med den fulla eller partiella lön som annars betalas till arbetstagaren i det enskilda fallet med stöd av mom. 1.

mom. 5 Särskild bestämmelse

Beviljande av **sjukfrånvaro enligt** denna paragraf inskränker inte arbetstagarens rätt att få **sjukfrånvaroförmåner** enligt § 61.

mom. 6 Uträkning av sjuklön

Vid uträkning av sjuklön som avses i denna paragraf iakttas bestämmelserna i § 61 mom. 4.

Familjeledigheter

§ 63 Rätt till familjeledighet

mom. 1

Bestämmelser om en arbetstagares rätt till ~~moderskaps-, särskild- moderskaps-, faderskaps-, föräldra-, vård- och partiell vårdledighet samt frånvaro av tvingande familjeskäl och för vård av familjemedlem eller någon annan närstående~~ **familjeledighet** finns i **4 kap.** i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Protokollsanteckning

Från 1.8.2022 har arbetstagarna rätt till ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.

mom. 2

En **arbetstagare** har ~~dock~~ rätt att få lön för moderskaps- och faderskapsledighet i enlighet med § 64 nedan.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelsen oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

mom. 2 a

En arbetstagare har rätt att få lön under graviditets- och föräldraledighet i enlighet med § 64 a nedan.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 2 a tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

§ 64 Avlönad moderskaps- och faderskapsledighet

mom. 1 Avlönad moderskapsledighet

Vid moderskapsledighet betalas full lön för en period som omfattar de 72 första vardagarna av ledigheten.

En förutsättning för att arbetstagaren ska få lön under moderskapsledighet är att hon varit anställd hos kommunen eller samkommunen minst 2 månader omedelbart före ledighetens början och att hon ansökt om moderskapsledighet senast 2 månader innan den planerade ledigheten inleds och att hon visar upp ett intyg enligt sjukförsäkringslagen över hur länge graviditeten varat och när nedkomsten beräknas infalla.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.

Om moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön under moderskapsledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas moderskapspenningen till arbetsgivaren.

En arbetstagare som får lön under moderskapsledighet enligt detta kollektivavtal är skyldig att ge arbetsgivaren de uppgifter och utredningar som behövs för ansökan om moderskapspenning enligt ~~28 §~~ i sjukförsäkringslagen, om arbetsgivaren inte har tillgång till dem.

Beviljad moderskapsledighet inskränker inte arbetstagarens rätt att få andra förmåner som baserar sig på kollektivavtalet.

mom. 2 Avlönad faderskapsledighet

Vid faderskapsledighet betalas full lön för en period som omfattar de 12 första vardagarna under ledigheten.

En förutsättning för att arbetstagaren ska få lön under faderskapsledighet är att han varit anställd hos kommunen eller samkommunen minst 2 månader omedelbart före faderskapsledighetens början och att han ansökt om faderskapsledighet senast 2 månader innan den planerade ledigheten inleds och att han visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare.

Om arbetstagaren ansöker om faderskapsledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.

Om faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön för faderskapsledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas faderskapspenningen till arbetsgivaren.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelsen oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till moderskaps- eller faderskapspenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen avdras beloppet av denna förmån från lönen under moderskaps- eller faderskapsledigheten. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsformåner som betalas av en

annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

§ 64 a Graviditets- och föräldraledighet med lön

mom. 1 Graviditetsledighet med lön

En arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) har rätt att få full lön för en period som omfattar 40 vardagar av graviditetsledigheten, förutsatt att

- 1 arbetstagaren har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före ledighetens början och
- 2 ledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och
- 3 arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla och
- 4 arbetsgivaren får den graviditetspenning som arbetstagaren har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.

Om graviditetspenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön under graviditetsledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas graviditetspenningen till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

En arbetstagare som får lön under graviditetsledighet enligt detta kollektivavtal är skyldig att ge arbetsgivaren de uppgifter och utredningar som behövs för ansökan om graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen, om arbetsgivaren inte har tillgång till dem.

mom. 2

En arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) har rätt att få full lön för en period som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten, förutsatt att

1. arbetstagaren har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före föräldraledighetens början och

2. föräldraledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om arbetstagaren ansöker om föräldraledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för ledighet med lön att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska den ovan angivna anmälningstiden iakttas, om det är möjligt.
3. arbetstagaren visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare eller ett intyg över adoptionens giltighet och
4. lön betalas för föräldraledighet bara om arbetsgivaren får den föräldrapenning som arbetstagaren har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

Med de 32 första vardagarna av föräldraledigheten avses de 32 första vardagarna under föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

mom. 3 Lön betalas för föräldraledigheten bara till den del som arbetstagaren tar ut avlönad föräldraledighet i en följd.

En arbetstagare som tar ut avlönad graviditetsledighet enligt § 64 a mom. 1 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 64 a mom. 2 endast om personen tar ut ledigheten i en följd genast efter graviditetsledigheten.

En förälder som inte föder barnet har trots kontinuitetskravet rätt att ta ut avlönad föräldraledighet i två delar: den första delen i samband med barnets födelse och den andra senare.

Också adoptivföräldrar har rätt att trots kontinuitetskravet ta ut avlönad föräldraledighet i två delar: den första i samband med adoptionen och den andra senare.

Tillämpningsanvisning

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

Om ett enda barn föds eller adopteras till familjen, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt i sammanlagt 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång, kan föräldrarna ha föräldraledighet

samtidigt under en tid som bestäms i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse). Andelen föräldraledighet med lön bestäms enligt § 8 mom. 1 i detta kapitel.

För en anställd med partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) bestäms anställningsvillkoren och arbetstiden på samma sätt som för en deltidsanställd.

Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8.

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

§ 65 Plötsligt insjuknat barn

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt 12 år eller arbetstagarens eget handikappade barn plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet.

De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Till arbetstagaren betalas lön enligt § 70 för arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen under högst 3 på varandra följande kalenderdagar. En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare, och att en tillförlitlig utredning över insjuknandet visas upp.

Arbetstagaren ska omedelbart underrätta arbetsgivaren om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till den.

Ett ovan avsett faktiskt hinder är sjukhusvård, fullgörande av värnplikt eller frivillig militärtjänstgöring för kvinnor, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av studier eller pågående resa.

Tillämpningsanvisning

Med handikappat barn avses här oberoende av ålder en person vars behov av vård kan jämföras med barn under 12 år. Då ett sådant barn plötsligt insjuknar blir barnet till följd av sitt handikapp så hjälplöst att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas framför allt utvecklingsstörda barn men också, beroende på hur gravt handikappet är, rörelsehämmade samt hjärn-, syn- och hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (t.ex. med diabetes, allergi, astma e.d.). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det

sjuka barnet bör anses vara handikappat. Till exempel ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes kan vara handikappat på det sätt som avses i avtalet. Arbetstagaren är skyldig att vid behov genom läkarintyg visa att hans eller hennes över 12-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand bör försöka ordna vård för barnet. Först då sådana möjligheter inte finns kan arbetstagaren själv stanna hemma för att ta hand om sitt barn. I dessa fall bör arbetstagaren utreda om frånvaron är nödvändig, med andra ord om barnet kan skötas på sin vanliga vårdplats eller om andra familjemedlemmar i samma hushåll kan sköta barnet. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, far- och morföräldrar samt barnets äldre syskon och andra som bor i arbetstagarens hushåll.

En tillförlitlig utredning över att ett barn insjuknat är till exempel en utredning av en sjukskötare eller hälsovårdare vid hälsocentralen eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner. Utredningen ska ges till arbetsgivaren utan dröjsmål när arbetstagaren återvänt till arbetet. Arbetstagaren ska underrätta sin chef om frånvaron, om möjligt på förhand eller senast vid början av den arbetsdag eller det arbetsskift då arbetstagaren uteblir. Vidare bör arbetstagaren meddela vem som är arbetsgivare för barnets andra förälder, för att den andra förälderns tid i arbete eller frånvaro ska kunna konstateras.

Med förvärvsarbete utom hemmet avses arbete av vilket en person får sin huvudsakliga utkomst. Arbetet ska utföras utanför hemmet. Detta innebär att också en privatföretagares make/maka kan få avlönad arbetsledighet, om företagarens arbetsplats inte är i hemmet eller dess omedelbara närhet.

Med fullgörande av värnplikt avses en värnpliktigs tjänstgöring i aktiv trupp eller en från vapentjänstgöring befriad persons vapenfria tjänstgöring eller civiltjänst.

Om arbetstagarens make/maka fullgör sin värnplikt eller ovan nämnda tjänstgöring, men till följd av permission eller hemmaboende eller av någon annan sådan orsak är hemma när barnet insjuknar eller om maken/makan studerar på annan ort men är hemma på grund av ledighet (t.ex. under helg) eller av någon annan sådan orsak, har arbetstagaren inte rätt till avlönad arbetsledighet.

Om t.ex. en arbetstagares nattskift börjar kl. 23 och slutar kl. 7 och maken gör civiltjänst vid ett statligt ämbetsverk och bor hemma samt har arbetstid mellan kl. 8 och kl. 16.15, har arbetstagaren inte rätt till avlönad arbetsledighet.

Arbetsledighetens maximilängd är 4 arbetsdagar, varför det är skäl att använda kortare arbetsledigheter om behov av fyra dagars ledighet inte kan visas. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård samt sjukdomens art. Dagen efter den då barnet insjuknat är i allmänhet den första arbetsledighetsdagen, oavsett om barnet insjuknat under arbetstagarens lediga dag eller mitt under en arbetsdag. Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag får arbetstagaren alltså i allmänhet lön för den dagen till utgången av sitt arbetsskift, och dagen efter den då barnet insjuknade blir den första arbetsledighetsdag som avses här. Avlönad arbetsledighet kan beviljas för ovan nämnda maximitid i sänder. Om situationen är svår också efter denna maximitid, kan prövningsbaserad arbetsledighet

beviljas på arbetstagarens begäran. Det är i så fall arbetsgivaren som avgör om lön betalas.

Arbetsplatsernas interna vikariesystem bör utvecklas så att arbetssituationen kan skötas också då en arbetstagare är tvungen att vara frånvarande från arbetet på grund av ett plötsligt insjuknat barn.

Övriga arbetsledigheter och förmåner

§ 66 Studieledighet

mom. 1 Rätt till studieledighet

En arbetstagare vars arbetstid i medeltal är minst 19 timmar per vecka och vars anställningsförhållande i huvudsyssla hos kommunen eller samkommunen i ett eller flera avsnitt har varat minst ett år har rätt till arbetsledighet (studieledighet) för utbildning och studier under 5 års tid i sammanlagt högst 2 år enligt lagen och förordningen om studieledighet, om inte något annat följer av detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i det tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning som ingåtts med huvudavtalsorganisationerna.

mom. 2 Avbrytande av studieledighet

Om en arbetstagare som avses i mom. 1 blir arbetsoförmögen under studieledigheten på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall och arbetsoförmågan fortgår oavbrutet i mer än 7 dagar, avbryts studieledigheten för den tid arbetsoförmågan varar, om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål anhåller om det.

Ett avbrott i studieledigheten på grund av arbetsoförmåga som beror på förlossning anses upphöra 6 veckor efter förlossningen, om det inte av ett läkarintyg framgår att arbetsoförmågan fortgår längre än så eller upphör tidigare.

§ 67 Frånvarodagar med lön

Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: arbetstagarens 50- och 60-årsdag, egen vigselfdag, dagen för registrering av parförhållande, begravningsdag (jordfästningsdag) för make/maka, partner i registrerat parförhållande, föräldrar, barn, bröder och systrar samt uppbådsdag enligt värnpliktslagen, förutsatt att arbetstagaren på förhand meddelar om saken till arbetsledningen.

§ 68 Lön under repetitionsövningar

Till en arbetstagare som **med stöd av lag** beordrats att delta i repetitionsövningar i reserven, ~~eller med stöd av räddningslagen~~ i befolkningsskyddsutbildning **eller kompletterande civiltjänstgöring** betalas lön för den tid som åtgår till repetitionsövningen, befolkningsskyddsutbildningen eller **den kompletterande tjänstgöringen**, minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Tillämpningsanvisning

Då en arbetstagare deltar i repetitionsövningar i reserven (eller i befolkningsskyddsutbildning) avdras från lönen under reservisttiden hela reservistlönen, trots att reservistlönen betalas för alla kalenderdagar medan lönen under reservisttiden betalas endast för de arbetsdagar som ingår i den arbetsskiftsförteckning som gäller tiden för repetitionsövningen.

§ 69 Hälsoundersökningar

mom. 1 När en arbetstagare deltar i sådana hälsoundersökningar, fortsatta hälsoundersökningar och hälsokontroller som arbetsgivaren förutsätter ordnas avlönad befrielse från arbetet, och den tid som åtgått betraktas som arbetstid även i det fall att undersökningarna sker under arbetstagarens lediga tid. Av arbetet förutsatta hälsokontroller enligt lag, instruktion eller reglemente likställs med nämnda kontroller som arbetsgivaren förutsätter.

mom. 2 Om en arbetstagare när verkligt behov föreligger blir tvungen att under sin arbetstid genomgå undersökning enligt läkarremiss, ordnas avlönad befrielse från arbetet. ~~Motsvarande befrielse från arbetet ordnas för tiden för en sådan läkarkontroll som är nödvändig för erhållandet av moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Likaså ordnas befrielse från arbetet. Det samma gäller~~ medicinska undersökningar som föregår förlossning, om dessa måste utföras under arbetstid.

mom. 3 Om en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid blir tvungen att resa till i mom. 1 och 2 avsedda undersökningar och kontroller, betalas lön för denna tid.

Tillämpningsanvisning

Undersökningar och kontroller som arbetsgivaren förutsätter

För arbetstagare som deltar i undersökningar, kontroller och fortsatta undersökningar som arbetsgivaren förutsatt räknas som arbetstid endast den tid som åtgått för själva undersökningen eller kontrollen. Restiden till undersökningen eller kontrollen räknas inte som arbetstid. Om arbetstagaren på grund av förhållandena (t.ex. på grund av avståndet mellan verksamhetsstället och den plats där undersökningen kan utföras eller då arbetstiden och mottagningstiden infaller samtidigt) har varit tvungen att använda sin ordinarie arbetstid till resan betalas dock lön för denna tid. Till den del en resa till undersökning eller kontroll företagits under arbetstagarens lediga tid betalas inte lön för restiden.

Exempel

En arbetstagare vars ordinarie arbetstid slutar kl. 16 har varit tvungen att inleda resan redan kl. 14 för att hinna till mottagningen kl. 16. Den tid som används för själva undersökningen (15 min) räknas in i arbetstiden, men inte den tid som arbetstagaren under sin lediga tid använt för returreisan kl. 16.15–17.30.

Således kan den tid som använts till resa inte utgöra övertidsarbete. Om arbetstagaren till följd av en undersökning eller kontroll som arbetsgivaren förutsatt är berättigad till övertidsersättning, ska arbetstagaren vid behov visa upp ett intyg över den tid som åtgått för undersökningen eller kontrollen. Intyget ska ha utfärdats av den person eller den inrättning som utfört undersökningen eller kontrollen.

Undersökningar på remiss av läkare

Om en arbetstagare när verkligt behov föreligger blir tvungen att under sin arbetstid genomgå undersökning enligt läkarremiss, ordnas avlönad befrielse från arbetet. Som exempel kan nämnas det fall att en arbetstagare nödvändigtvis måste genomgå diabetesundersökning på vissa tider under sin arbetstid.

Här avsedda undersökningar ska vara ordinerade av läkare och basera sig på remiss (t.ex. till specialläkar-, laboratorie- eller röntgenundersökning). Denna bestämmelse gäller inte undersökningar som ordinerats av tandläkare.

Den arbetstid som åtgått för undersökning, eventuell väntetid och resor behöver inte arbetas in men till arbetstagaren betalas lön för denna tid. Övertidsarbete uppkommer inte i ett sådant fall.

Om en arbetstagare under sin lediga tid (utom arbetstid) genomgår en av läkare ordinerad undersökning, räknas den tid som åtgått för undersökningen inte som arbetstid. Avtalsbestämmelsen gäller inte heller sådana läkar-, tandläkar- och vårdbesök och inte heller sådana undersökningar som inte baserar sig på uttrycklig läkarordination och inte heller sådana undersökningar som verkställts i samband med att arbetstagaren besökt läkare på eget initiativ. I fråga om sådana läkarbesök, undersökningar eller vårdbesök ska arbetsgivaren dock i varje enskilt fall särskilt överväga om arbetstagaren ska ges möjlighet till avlönad eller oavlönad arbetsledighet för undersökningen eller behandlingen eller eventuellt möjlighet att arbeta in den arbetstid som åtgått.

§ 70 Lön för frånvarodagar

Den lön som ska betalas för avlönad befrielse från arbetet beräknas på medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1.

Anmärkning

Kommunala arbetsmarknadsverket har utfärdat en rekommendation till kommunerna och samkommunerna om betalning av lön för eventuell

arbetsledighet som beviljats för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. Se tillämpningsanvisningen för kap. V § 11 mom. 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

§ 71 Förtroendemän

mom. 1 Tillsättande av förtroendeman

En fackförening som är bunden av detta kollektivavtal har rätt att tillsätta förtroendeman som valts bland arbetstagarna på arbetsplatsen för att övervaka att kollektivavtalet iakttas. Kommunen eller samkommunen ska skriftligt meddelas om den förtroendeman som valts.

De rättigheter som anges i detta avtal träder i kraft sedan arbetsgivaren fått ovan nämnda meddelande.

mom. 2 Huvudförtroendeman

Likaså har en fackförening rätt att bland kommunens eller samkommunens arbetstagare välja en huvudförtroendeman och en ersättare eller, med beaktande av lokala förhållanden och tidigare praxis, flera huvudförtroendemän. Kommunen eller samkommunen ska skriftligt meddelas hur valet utfallit. Beträffande den valda ersättaren för huvudförtroendemannen ska dessutom varje gång meddelas när personen i fråga fungerar som vikarie för huvudförtroendemannen.

Förtroendemannaval kan verkställas under arbetstid och på arbetsplatsen på det villkor att man med arbetsgivaren kommer överens om arrangemangen i samband med valet.

Lokalt kan man även avtala om ett sådant förfarande enligt vilket samma förtroendeman och huvudförtroendeman fungerar såsom företrädare för såväl de tim- och de månadsavlönade arbetstagarna som tjänsteinnehavarna. Arbetstagarnas huvudförtroendeman kan även vara tjänsteinnehavarnas förtroendeman, om man lokalt avtalar om det.

mom. 3 Huvudförtroendemannens rättigheter

En huvudförtroendeman har rätt att i ärenden som hör till förtroendemannauppdraget besöka arbetsplatser under arbetstid efter att med sin egen arbetsledare ha kommit överens om en lämplig tidpunkt. Huvudförtroendemän, och av särskilda skäl även förtroendemän, har rätt att under arbetstid besöka olika verk och inrättningar för att kunna sköta ärenden som detta kollektivavtal medför, efter att ha kommit överens med arbetsledningen om detta.

Om det inte har ordnats en regelbundet återkommande

arbetsbefrielse för huvudförtroendemannen, avtalas dock om en sådan mottagningstid per vecka som behövs för skötsel av förtroendemannauppgifterna.

Mottagningstidens längd avtalas lokalt med beaktande av antalet arbetstagare och övriga faktorer som inverkar på förtroendemannauppgifternas mängd så, att mottagningstiden är högst 3 timmar per vecka.

mom. 4 Ersättning för inkomstbortfall

Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som förtroendemännen förlorar för att de är verksamma som förtroendemän eller på annat sätt fullgör uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren. Likaså ersätts det inkomstbortfall som följer av att en förtroedeman deltar i en inspektion som arbetarskyddsinspektören förrättar på arbetsplatsen.

Ersättningen för inkomstbortfall till huvudförtroendemän och förtroendemän avtalas lokalt till exempel enligt § 35. Grundtimlönen för en huvudförtroedeman i huvudsyssla ska vara minst så stor som den nedre gränsen i lönegrupp I A anger.

Till en huvudförtroedeman betalas **som ett individuellt tillägg 0,46–1,60 €/timme och från 1.6.2022 eller från om med den löneperiod som börjar närmast detta datum 0,48–1,64 €/timme**, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som anges i föregående stycke och i den lön som betalas för arbetad tid.

Tilläggets storlek bestäms inom de nämnda gränserna med beaktande av hur omfattande huvudförtroendemannens uppgifter är och huruvida huvudförtroendemannen deltar i sådana utvecklingsprojekt som arbetsgivaren genomför och/eller i utvecklingen och införandet av produktivitetsbundna lönesystem.

I de fall då de timavlönades huvudförtroedeman även är huvudförtroedeman för månadsavlönade arbetstagare och/eller tjänsteinnehavare som är i majoritet, bestäms tillägget enligt förtroendemannaarvodet för en månadsavlönad förtroedeman omräknat till timlön inom de gränser som nämns i föregående moment.

Tillägget betalas även till huvudförtroendemannens ersättare, om han eller hon enligt meddelande till chefen sköter förtroendeuppdraget under minst två veckor.

Tillägget kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroedeman i stället för till huvudförtroendemannen, särskilt i samband med planering och tillämpning av produktivitetsbundna lönesystem.

mom. 5 Övertidsersättning

Om en förtroendeman efter ordinarie arbetstid utför uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den förlorade tiden.

mom. 6 Ersättning för färdkostnader

Eventuella färdkostnader till följd av förtroendemannauppgifterna ersätts, om inte något annat avtalas lokalt, enligt taxan för allmänna kommunikationsmedel i de fall där arbetsgivaren med stöd av mom. 4 och 5 ersätter förtroendemannens inkomstbortfall.

mom. 7 Omplacering

Om det ordinarie arbetet för den som valts till huvudförtroendeman försvårar skötseln av förtroendemannauppdraget och det därför ordnas något annat arbete för personen i fråga, får arrangemanget inte medföra minskad inkomst.

mom. 8 Lokal

Arbetsgivaren ska ordna en plats för förvaring av handlingar och kontorsmaterial som huvudförtroendemannen behöver i sitt uppdrag. Då arbetsplatsens storlek förutsätter det, ska arbetsgivaren se till att det finns en ändamålsenlig plats där de samtal som är nödvändiga för förtroendemannauppgifterna kan föras.

mom. 9 Övriga rättigheter

En arbetstagare som är förtroendeman får medan uppdraget pågår eller på grund av uppdraget inte omplaceras i ett sämre avlönat arbete och inte heller utan giltigt skäl förflyttas till en annan arbetsplats.

En förtroendeman får inte avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannauppdraget.

Om en förtroendemens arbetsavtal hävs och förtroendemannen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar en månads lön till förtroendemannen, såvida talan i ärendet väcks inom fyra veckor efter det att arbetsavtalet har hävts.

En huvudförtroendemens arbetsavtal får inte heller sägas upp eller hävas på grund av sjukdomsfall som avses i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna om uppsägning av förtroendeman tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som en i mom. 1 avsedd förening vid sitt möte eller på något annat sätt uppställt, om föreningen skriftligt har meddelat kommunen att personen i fråga har ställts upp. Det skydd som gäller kandidater vidtar ändå

tidigast 3 månader före ingången av mandattiden för den huvudförtroendeman som ska väljas, och det upphör, i fråga om andra kandidater än den som blivit vald, efter att föreningen konstaterat valresultatet.

I 6 månader efter att huvudförtroendemannauppdraget avslutats tillämpas bestämmelserna om uppsägning av förtroendeman också på en arbetstagare som varit huvudförtroendeman.

Om en förtroendemens arbetsavtal har upphört i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Som en ersättningshöjande faktor ska man beakta att de rättigheter som följer av detta avtal har kränkts. Om domstolen bedömer att det finns förutsättningar för att fortsätta anställningsförhållandet eller för att återuppta ett redan avslutat anställningsförhållande, men anställningen trots det inte fortsätter, ska detta beaktas som ett synnerligen vägande skäl när ersättningens storlek bestäms.

En arbetstagare som är verksam som förtroendeman får inte på grund av sitt förtroendemannauppdrag försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare när rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning tillämpas. Särskilt när förtroendemannauppdraget avslutas ska uppmärksamhet ägnas åt huvudförtroendemannens behov av personalutbildning, med beaktande av befrielsen från arbetet, förtroendemannaperiodens längd och eventuella förändringar som skett i arbetet.

mom. 10 Tillgång till uppgifter

Om det i kommunen eller samkommunen samlas in uppgifter om lönerna för arbetstagarna vid olika inrättningar och avdelningar, har också huvudförtroendemannen rätt att få del av dessa uppgifter.

Tillämpningsanvisning

En huvudförtroendeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de arbetstagare som han eller hon representerar:

efternamn och förnamn

tidpunkten då nyanställda och uppsagda arbetstagare har tillträtt sin anställning

uppgiftsbeteckning eller motsvarande

den verksamhetsenhet till vilken arbetstagaren hör

den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande

antalet anställda som får individuella tillägg, fördelningen av dessa mellan olika personalgrupper och kostnaderna för tilläggen

(personernas namn uppges inte).

För varje ny arbetstagare ska arbetsgivaren separat ge de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna ska arbetsgivaren på huvudförtroendemans begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningsförhållandets art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska förtroendemannen ha tillgång till uppgifter om kommunens och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och ekonomiska situation samt om kommunens personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

Förtroendemannen ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan ~~kommunala arbetsgivare och arbetstagare~~ **arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007)** bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen ska personalens representanter på begäran ges bland annat kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda. I 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om förtroendemans rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 72 Arbetarskyddsfullmäktiga

- mom. 1** **Arbetarskyddsfullmäktigens ställning och inkomstbortfall**
En arbetarskyddsfullmäktig får inte omplaceras i något annat arbete utan giltig orsak. Om det ordinarie arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av fullmäktigeuppdraget och något annat arbete därför ordnas eller personen i fråga helt eller delvis befrias från arbetet, får arrangemanget inte medföra minskad inkomst. Ersättningen för inkomstbortfall för en arbetarskyddsfullmäktig räknas ut i enlighet med § 71 mom. 4 andra stycket.
- mom. 2** **Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig**
Till en arbetarskyddsfullmäktig betalas en ersättning på 0,58

€/timme och från 1.6.2022 eller från och med den löneperiod som börjar närmast detta datum 0,60 €/timme, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som avses i § 71 mom. 4 andra stycket och i den lön som betalas för arbetad tid.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 1,60 €/timme och från 1.6.2022 eller från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum 1,66 €/timme.

De höjda ersättningarna i detta stycke gäller till slutet av avtalsperioden.

mom. 3 Arbetarskyddsfullmäktiga

Om arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör (29 § 3 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006).

Om den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig, betalas även arbetarskyddsfullmäktigens ersättare ersättning enligt mom. 2 ovan efter att den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens hinder har pågått utan avbrott i minst en månad, men högst så länge som ersättaren sköter den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag.

mom. 4 Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd

Arbetsgivaren får säga upp en arbetarskyddsfullmäktigs tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse).

Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal hävs och arbetarskyddsfullmäktigen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren betala arbetarskyddsfullmäktigen ett belopp som motsvarar en månads lön, förutsatt att talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.

Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala arbetarskyddsfullmäktigen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

§ 73 Hörande av representant för fackförening

En lokal förening som är bunden av avtalet ska ges tillfälle till förhandlingar eller en representant för föreningen ska kallas att bli hörd innan slutligt beslut fattas också i andra till kollektivavtalet anknutna frågor än tolkning och

tillämpning av avtalet, om de har en mera allmän betydelse.

§ 74 Fastställande av ansvar

Ansvaret för kollektivavtalsparterna och dem som på något annat sätt är bundna av avtalet bestäms enligt lag.

Särskilda tillägg

§ 1 Arbetserfarenhetstillägg

Om en arbetstagares skicklighet eller effektivitet i arbetet eller de krav som uppgifterna ställer avviker från den allmänna medelnivån, kan arbetstagaren enligt prövning betalas ett arbetserfarenhetstillägg på högst 1,43 euro. Ett arbetserfarenhetstillägg som beviljats enligt prövning kan av grundad anledning också sänkas.

Arbetserfarenhetstillägget ska ändå på basis av semesterberättigande anställningstid uppgå till 0,49 euro efter 2 års anställning, till 0,96 euro efter 4 års anställning och till 1,43 efter 7 års anställning.

Vid uträkningen av dessa tider iakttas bestämmelserna i § 50 mom. 2 punkt 1 i kollektivavtalet.

Arbetserfarenhetstillägget beviljas utan ansökan. Rätten till arbetserfarenhetstillägg börjar vid ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter den lönebetalningsperiod under vilken anställningstiden som berättigar till arbetserfarenhetstillägg har uppfyllts.

Arbetstagaren är skyldig att visa upp arbetsintyg för de anställningstider som arbetserfarenhetstillägget baserar sig på. Om intygen inte har lämnats in i tid, betalas arbetserfarenhetstillägget retroaktivt högst från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter ingången av det kalenderår som föregår inlämnandet av intygen.

§ 2 Individuellt tillägg

Till en arbetstagare med tidlön kan betalas ett individuellt tillägg på minst 0,1 euro per timme.

Det individuella tillägget betalas för samtliga arbetade timmar. Betalningen av tillägget ska grunda sig på arbetstagarens personliga egenskaper, till exempel:

- yrkesskicklighet
- effektivitet i arbetet
- arbetserfarenhet
- utbildning (t.ex. utbildning utöver den utbildning som arbetet förutsätter)
- ansvarsfulla uppgifter (t.ex. att som utnämnd utbildare ansvara för handledning och inskolning av en läroavtalselev **eller studerande** som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning, **om ansvaret inte har beaktats i grundtimlönen**).

Om de ansvarsfulla uppgifterna är temporära, betalas tillägget för denna temporära tid.

Tillägg kan dessutom betalas till arbetstagare som kontinuerligt arbetar under menliga förhållanden. Detta tillägg ska i så fall beaktas vid fastställande av storleken på ett eventuellt arbetsmiljötillägg som betalas separat.

§ 3 Arbetsmiljötillägg

Till en arbetstagare med tidlön ska betalas ett arbetsmiljötillägg på högst 2,74 euro per timme när arbetsmiljön förutsätter det.

Arbetsmiljötilägget betalas endast för den tid under vilken de menliga förhållandena råder. I undantagsfall kan tillägget betalas som ett genomsnitt. Betalningen av tillägget ska grunda sig på

- risken för olycksfall
- smutsigt arbete
- hetta
- obekväma arbetsställningar
- andra obekväma arbetsförhållanden **eller**
- ~~anpassning efter yrkesarbetares arbetstakt.~~

När man överväger tilläggets storlek ska vikten av dessa menliga faktorer beaktas.

Meningsskiljaktigheter som gäller arbetsmiljötillägg kan inte tas upp till behandling vid centrala förhandlingar enligt § 9 i det kommunala huvudavtalet.