

Det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÄLKA) 2023–2025

1 Ikraftträdande

Det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn trädde i kraft 1.3.2023.

Arbetsgivaren ska överföra de anställda till VÄLKA i enlighet med detta cirkulär, och de anställda ska informeras om att kollektivavtalet byts. Det lönar sig att samarbeta med de lokala förtroendemännen när man går igenom hur informationen ska skötas.

Bytet av kollektivavtal kräver ingen uppdatering av arbetstagarnas arbetsavtal eller tjänsteinnehavarnas tjänsteförordnanden.

2 Underteckningsprotokoll

Det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn 2023–2025 är i kraft 1.3.2023–30.4.2025.

I underteckningsprotokollet till VÄLKA har det ingåtts avtal om samma löneförhöjningspotter och betalningstidpunkter (1.6.2023 och 1.6.2024) som i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA) samt tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS). Också den s.k. stupstocken motsvarar klausulerna i de andra kollektivavtalen. Se KT:s cirkulär 8/2023.

Observera att de lokala justeringspotterna år 2023 och 2024 beräknas och fördelas separat för bilaga 7, som gäller tekniska sektorn. Den lokala justeringspotten beräknas då på lönesumman för bilaga 7. Potterna fördelas också på ett annat sätt än för den övriga VÄLKA-personalen. De lokala potterna i bilaga 7 används i första hand för höjning av uppgiftsrelaterade löner utgående från det lokala värderingssystemet för uppgiftsrelaterade löner.

I underteckningsprotokollet har införts samma bestämmelser om familjeledigheter som redan tidigare avtalats för de övriga tjänste- och arbetskollektivavtalen. Det finns också särskilda bestämmelser om inkassering av fackföreningsavgifter, ersättning för resekostnader och betalning av justerade löner.

Underteckningsprotokollet finns i bilaga 5 till detta cirkulär.

Se cirkulär 8/2023 om lönejusteringarna för 2023.

2.1 Bilagan till underteckningsprotokollet

Den omfattande familjeledighetsreformen har medfört ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. Lagändringarna trädde i kraft 1.8.2022. I samband med familjeledighetsreformen ändrades också terminologin i lagstiftningen. Moderskapsledighet och faderskapsledighet ersätts av graviditetsledighet och föräldraledighet.

Familjeledighetsreformen har genomförts i VÄLKA på följande sätt:

- I de olika kapitlen och bilagorna i VÄLKA finns det bestämmelser om familjeledigheter som baserar sig på den gamla lagstiftningen. Dessa bestämmelser tillämpas på anställda som inte omfattas av den nya lagstiftningen om familjeledigheter.
- De nya bestämmelserna om familjeledigheter har sammanställts i bilagan till underteckningsprotokollet. De tillämpas på anställda som omfattas av den nya lagstiftning om familjeledigheter som trädde i kraft 1.8.2022.

Vid ansökan om familjeledighet med lön måste man kontrollera om det är de gamla eller de nya bestämmelserna om familjeledighet som ska tillämpas.

De nya bestämmelserna enligt bilagan till underteckningsprotokollet tillämpas om barnets beräknade födelsedatum varit 4.9.2022 eller senare, eller om adoptivbarnet tagits i vård 31.7.2022 eller senare. Om barnets beräknade födelsedatum infallit före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tagits i vård före 31.7.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av bestämmelserna. Om barnet fötts och rätten till föräldrapenning börjat före 1.8.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum. Tillämpningstiden för bestämmelserna i bilagan till underteckningsprotokollet överensstämmer med övergångsbestämmelsen i sjukförsäkringslagen.

Familjeledighetsreformen har trätt i kraft före VÄLKA. En närmare redogörelse för hur familjeledighetsreformen inverkar på avtalsbestämmelserna ges i bilaga 4 till cirkulär 5/2022, som gäller AKTA. I den bilagan redogörs närmare för familjeledighetsreformen och de avtalsändringar den medfört. Bilagan innehåller också tillämpningsanvisningar för de ändrade avtalsbestämmelserna.

Bestämmelserna om familjeledighet i bilagan till underteckningsprotokollet motsvarar till sitt innehåll motsvarande bestämmelser i AKTA 2022–2025. I bilagan till underteckningsprotokollet finns det dock vissa skillnader gentemot underteckningsprotokollet till AKTA. Vi redogör för dessa skillnader nedan. I bilagan till underteckningsprotokollet har det i kap. IV § 4 och i tillämpningsanvisningen för kap. VIII § 5 mom. 3 gjorts motsvarande preciseringar som i avtalsbestämmelserna i VÄLKA. Tillämpningsanvisningen för AKTA bilaga 5 § 4 och bilaga 12 § 11 har strukits som obehövlig. I bilagan till underteckningsprotokollet till VÄLKA har dessutom införts de bestämmelser i bilaga 7 (Bestämmelser för tekniska sektorn) som påverkas av familjeledighetsreformen. Dessa bestämmelser är § 2 mom. 2 med tillämpningsanvisning, § 10, underbilaga 1 § 2 och underbilaga 3 § 7. Bestämmelserna finns i bilagan till underteckningsprotokollet.

Bilagan till underteckningsprotokollet finns i bilaga 5 till detta cirkulär.

3 Tjänste- och arbetskollektivavtal om utveckling av lönesystemet inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÄLKA)

För samordningen och utvecklingen av lönerna ska det i samband med införandet av det nya lönesystemet och när systemet tillämpas lokalt reserveras sammanlagt 4,0 procent av lönesumman inom VÄLKA utöver de medel som nämns i utvecklingsprogrammet 2023–2027. Medlen fördelas årligen enligt följande:

1.6.2023 Pott på 1,0 % för förberedelserna inför samordningen och utvecklingen av lönerna samt införandet av lönesystemen. Potten riktas i varje lönepunkt lokalt till andra än de högsta uppgiftsrelaterade lönerna i nivågrupperna. Den grundläggande riksomfattande lösningen kommer att återspeglas i fördelningen av potten i fråga.

1.10.2024 Lokal pott på 2,0 % för samordningen och utvecklingen av lönerna och/eller införandet av lönesystemen.

1.6.2025 Lokal pott på 1,0 % för samordningen och utvecklingen av lönerna och/eller införandet av lönesystemen.

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om hur dessa potter ska fördelas. Om enighet inte uppnås, beslutar arbetsgivaren hur potterna ska användas.

Om processen med att uppfylla den lagstadgade förpliktelsen att samordna lönerna (jämfälldhetslagen, diskrimineringslagen och principen om likabehandling enligt arbetsavtalslagen och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden) inte är slutförd inom ett enskilt välfärdsområde efter den pott som betalas 1.6.2025, slutförs samordningen trots detta. I fråga om potten år 2023, se även cirkulär 8/2023.

Tjänste- och arbetskollektivavtalet om utveckling av lönesystemet inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet inom välfärdssektorn (VÄLKA) finns i bilaga 4 till detta cirkulär.

4 Arbetsgrupper under avtalsperioden

I underteckningsprotokollet till VÄLKA har det avtalats om lönearbetsgrupper för VÄLKA och bilagan för tekniska sektorn. Arbetsgrupperna ska förhandla om ett nytt system (t.ex. ett s.k. nivålönesystem) som ska ersätta det nuvarande arbetsvärderingssystemet. Förhandlingar kan också föras om andra delar av lönesystemet.

5 Ändringar i texten

I detta kapitel redogörs för skillnader mellan VÄLKA och AKTA. Dessutom redogörs för vissa särskilda frågor som ska beaktas, även om de motsvarar bestämmelserna i AKTA.

Avtalsbestämmelserna finns i bilaga 5 till detta cirkulär.

I VÄLKA har det också gjorts s.k. tekniska ändringar jämfört med AKTA. Sådana ändringar är till exempel följande:

- AKTA har ändrats till VÄLKA
- kommuner och samkommuner har ändrats till välfärdsområden och välfärdssammanslutningar.

Även omnämningen som är obehövliga för välfärdssektorn har strukits.

Nedan redogörs för ändringar i texten till behövliga delar.

5.1 Allmänna delen (kap. I)

Tillämpningsområde (§ 1)

Det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn tillämpas inte längre i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna efter 28.2.2023. Den personal i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna som omfattas av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för

kommunsektorn överförs till det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn på det sätt som anges nedan.

Alla anställda i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna som omfattas av AKTA överförs till VÄLKA. Till VÄLKA överförs också AKTA-anställda som arbetar inom välfärdssektorn vid Helsingfors stad.

Även lärare inom småbarnspedagogik som arbetar inom sjukhussektorn överförs till VÄLKA.

Efter 28.2.2023 tillämpas inte heller tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal på välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna. Den personal som omfattas av tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS) överförs till VÄLKA och dess bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7). I cirkulärbilaga 2 redogör vi för innehållet i bestämmelserna för tekniska sektorn (bilaga 7) och ger anvisningar om införandet av dem.

Helsingfors stad iakttar tjänste- och arbetskollektivavtalen för både kommun- och välfärdssektorn. Välfärdssammanslutningarna (t.ex. HUS-sammanslutningen) iakttar endast tjänste- och arbetskollektivavtalen för välfärdssektorn.

Lokala avtal (§ 4)

Bestämmelsen om lokala avtal motsvarar bestämmelsen i AKTA 2022–2025. I bestämmelsen har det införts en protokollsanteckning om att lokala avtal inte behöver sägas upp eller omförhandlas enbart på grund av bytet av kollektivavtal till VÄLKA.

Arbetsstagarens uppgifter (§ 10 mom. 2)

I bestämmelsen har ordet instruktion ändrats till förvaltningsstadga. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats.

5.2 Lönekapitlet (kap. II)

Lönekapitlet i VÄLKA har i huvudsak samma innehåll som lönekapitlet i AKTA 2022–2025. Enskilda bestämmelser har preciserats med anledning av överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Detta behandlas närmare nedan.

Minimilön (§ 3)

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 708,41 euro från 1.3.2023, 1 746,00 euro från 1.6.2023 och 1 785,63 euro från 1.6.2024.

Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen varat i tre månader. Enligt tillämpningsanvisningen för bestämmelsen om minimilön ska vid tillämpningen av bestämmelsen beaktas anställningsförhållandets längd i en kommun eller samkommun för en praktikant eller en person i jämförbar ställning som övergått från kommunen eller samkommunen till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Om till exempel praktikantens anställningsförhållande i den överlåtande kommunen har börjat 1.11.2022, ska bestämmelsen om minimilön tillämpas på praktikanten i välfärdsområdet från 1.2.2023. Att AKTA

bytt till VÄLKA påverkar inte saken.

Protokollsanteckning om årstillägg (§ 5)

Protokollsanteckningen är den samma som i AKTA. I protokollsanteckningen sägs att det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos kommunen eller samkommunen fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av § 4 i detta kapitel.

I protokollsanteckningen har det gjorts en precisering om överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Om en person genom överlåtelse av rörelse övergår från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, betalas ovannämnda årstillägg till samma belopp så länge anställningsförhållandet till välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen i fråga fortsätter utan avbrott.

Individuellt tillägg (§ 11)

I § 11 mom. 7 i lönekapitlet finns en bestämmelse om minimibeloppet för individuellt tillägg för dem som omfattas av VÄLKA. I bilagan för tekniska sektorn finns en egen bestämmelse om individuella tillägg (bilaga 7 § 7). Granskningen av minimibeloppet för det individuella tillägget görs separat i bilagan för tekniska sektorn. Till övriga delar motsvarar bestämmelsen till innehållet protokollsanteckningen i § 11 i lönekapitlet i AKTA.

För individuella tillägg ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen som omfattas av VÄLKA, med undantag av bilaga 7 (Bestämmelser för tekniska sektorn). Om minst 30 personer omfattas av samma lönebilaga 1, 2 eller 3, ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av individuella tillägg till dessa anställda. En justering görs årligen.

Bestämmelsen har också försetts med en protokollsanteckning om justeringen av de individuella tilläggen i VÄLKA år 2023. Justeringen för dem som omfattas av VÄLKA ska göras senast 31.12.2023. Om arbetsgivaren har justerat minimibeloppet för det individuella tillägget år 2023 redan innan VÄLKA trätt i kraft, behöver arbetsgivaren inte göra det på nytt år 2023 för VÄLKA:s del.

Arbetsfarenhetstillägg (§ 12)

I bestämmelsen om arbetsfarenhetstillägg finns en protokollsanteckning om att personalen har överförs till välfärdsområdena i enlighet med principerna för överlåtelse av rörelse. Arbetsfarenhetstillägget räknas då inte ut på nytt, utan den arbetsfarenhet som räknats den anställda till godo före arbetsgivarbytet berättigar till arbetsfarenhetstillägg hos den nya arbetsgivaren. Med överlåtelse av rörelse avses överlåtelsen av rörelse från kommunerna och samkommunerna till välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna 1.1.2023.

Arbetsfarenhetstillägget räknas inte ut på nytt bara för att AKTA byts till VÄLKA.

5.3 Lönebilagorna 1–3 och anställda utanför lönesättningen

VÄLKA har tre lönebilagor:

- Bilaga 1 Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ICT-uppgifter och intern service
- Bilaga 2 Kostservicepersonal och
- Bilaga 3 Servicepersonal inom övriga sektorer.

Innehållet i bilaga 1 motsvarar innehållet i lönebilaga 1 i AKTA 2022–2025.

Innehållet i bilaga 2 motsvarar innehållet i lönebilaga 6 i AKTA 2022–2025.

Lönepunkterna H3SII070 och H3PER070 i bilaga 3 motsvarar till sitt innehåll lönepunkterna 08SII070 och 08PER070 i lönebilaga 8 i AKTA 2022–2025.

I tillämpningsanvisningen för lönepunkt H3SII070 (uppgifter i städbranschen) poängteras för klarhetens skull att anstaltsvårdarna inom SH-avtalet fortfarande hör till SH-avtalet och inte överförs till VÄLKA. Lönepunkterna för transport- inspektions- och kontrolluppgifter i AKTA bilaga 8 har strukits, eftersom de inte hör till VÄLKA:s tillämpningsområde.

Befattningar som står utanför lönesättningen i AKTA står också utanför lönesättningen i VÄLKA. Också de befattningar som det inte fastställts någon lönepunkt för i VÄLKA står utanför lönesättningen. Utanför lönesättningen står till exempel lärare inom småbarnspedagogik som arbetar inom sjukhussektorn samt personal inom kultur- och fritidstjänster. Personalen inom småbarnspedagogik och inom kultur- och fritidstjänster har överförts till VÄLKA så att de står utanför lönesättningen. Den uppgiftsrelaterade lönen vid överföringstidpunkten (1.3.2023) är då minst grundlönen enligt AKTA 1.10.2022. Den uppgiftsrelaterade lönen påverkas inte för dem som efter överlåtelsen av rörelse står utanför lönesättningen.

Texterna har anpassats till VÄLKA genom tekniska ändringar. Ändringarna i lönebilagorna jämfört med AKTA framgår av cirkulärbilaga 5.

Grundlönerna i lönebilagorna i VÄLKA 1.3.2023 är på samma nivå som de grundlöner i AKTA som gällt sedan 1.10.2022.

I VÄLKA används egna lönekoder samt statistikkoder för befattningar utanför lönesättningen. Det innebär att arbetsgivaren från och med 1.3.2023 ska använda nya koder för dem som omfattas av VÄLKA.

Av tabellen nedan framgår lönepunkterna i VÄLKA bilaga 1–3 och tidigare motsvarande lönepunkter i AKTA. I tabellen listas endast de lönepunkter som överförts till VÄLKA från respektive bilaga.

	AKTA bilaga och lönepunkt till 28.2.2023	VÄLKA bilaga och lönepunkt från 1.3.2023
Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ICT-uppgifter och intern service	BILAGA 1	BILAGA 1
Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen	01ASI040	H1ASI040

Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter i byråbranschen	01TOI060	H1TOI060
Sakkunniguppgifter i ICT-branschen	01ICT040	H1ICT040
Yrkesuppgifter i ICT-branschen	01ICT060	H1ICT060
Uppgifter inom intern service	01PER070	H1PER070
Kostservicepersonal	BILAGA 6	BILAGA 2
Ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde	06RUO020	H2RUO020
Direkt arbetsledning	06RUO040	H2RUO040
Krävande yrkesuppgifter	06RUO05A	H2RUO05A
Yrkesuppgifter	06RUO05B	H2RUO05B
Grundläggande serviceuppgifter	06RUO060	H2RUO060
Servicepersonal inom övriga sektorer	BILAGA 8	BILAGA 3
Uppgifter i städbranschen	08SII070	H3SII070
Grundläggande serviceuppgifter inom övriga sektorer	08PER070	H3PER070

5.4 Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom VÄLKA (bilaga 4)

Förhandlingsparterna anser det viktigt att det också i fortsättningen finns tillgång till tillräckligt noggranna uppgifter om personalen inom olika avtalsområden. Därför rekommenderas att det för VÄLKA-anställda som står utanför lönesättningen används statistikkoder som framgår av bilaga 4 i VÄLKA. Statistikkoderna gäller VÄLKA-anställda utanför lönesättningen och arbetsgivarrepresentanter. Koderna ändras enligt följande:

	AKTA statistikkod för befattning utanför lönesättningen till 28.2.2023	VÄLKA statistikkod för befattning utanför lönesättningen från 1.3.2023
--	---	---

Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ICT-uppgifter och intern service	BILAGA 1	BILAGA 1
	01999999	H1999999
Kostservicepersonal	BILAGA 6	BILAGA 2
	06999999	H2999999
Servicepersonal inom övriga sektorer	BILAGA 8	BILAGA 3
	08999999	H3999999
Annan befattning utanför lönesättningen	99999999	H9999999
Arbetsgivarens representanter § 17		
Arbetsgivarrepresentant enligt VÄLKA kap. II § 17, lönestruktur som följer § 9–16 i lönekapitlet.	99TAE010	H9TAE010
Arbetsgivarrepresentant enligt kap. II § 17, helhetslön	99TAE020	H9TAE020

5.5 Arbetstidskapitlet (kap. III)

Arbetstidskapitlet i VÄLKA har i huvudsak samma innehåll som arbetstidskapitlet i AKTA.

Omnämningen som är obehövliga för välfärdssektorn har strukits. I kapitlet har också beaktats att bestämmelserna för tekniska sektorn (bilaga 7) blivit en del av VÄLKA.

Arbetstidsformer (§ 6)

I förteckningen i mom. 2 har de grupper av anställda som inte omfattas av VÄLKA strukits. I momentet har också lagts till en protokollsanteckning om att det i tilläggsprotokollet finns särskilda bestämmelser om arbetstiden för lärare inom småbarnspedagogik som arbetar inom sjukhussektorn (se punkt 6.1). I tilläggsprotokollet finns det också särskilda bestämmelser om arbetstiden för gårdskarlar. Tilläggsprotokollet för gårdskarlar gäller 1.3.2023–30.4.2025 (se punkt 6.2).

Skiftarbete (§ 19 mom. 4)

I momentet har de punkter som är obehövliga för välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna strukits.

Begränsningar för arbetstidsersättningar (§ 21)

I paragrafen har mom. 2 ändrats för att motsvara välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas beslutsstrukturer. Formuleringen avviker betydligt från AKTA, men bestämmelsen ändrar inte på den tidigare tolkningen enligt AKTA i fråga om vem som inte är berättigad till de arbetstidsersättningar som anges i bestämmelsen.

Enligt bestämmelsen betalas ersättningar enligt mom. 1 inte till:

- 1 välfärdsområdesdirektören
 - 2 välfärdsområdets ledande tjänsteinnehavare (69 § i lagen om välfärdsområden)
 - 3 medlemmar i välfärdsområdets/välfärdssammanslutningens ledningsgrupp
 - 4 direktörer för omfattande sektorer, omfattande ansvarsområden eller motsvarande omfattande verksamhetshelheter inom välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen eller medlemmar i ledningsgrupperna för dessa
 - 5 medlemmar i ledningsgruppen för välfärdsområdets affärsverk
- om inte den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen finner det skäligt.

Enligt punkt 4 i bestämmelsen betalas ersättning inte till direktörer för omfattande sektorer, omfattande ansvarsområden eller motsvarande omfattande verksamhetshelheter inom välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen eller medlemmar i ledningsgrupperna för dessa.

Eftersom organisationernas strukturer och benämningarna på organisationsnivåerna kan variera mellan olika välfärdsområden, gäller bestämmelsen också omfattande verksamhetshelheter som har någon annan benämning, men som är jämförbara med omfattande sektorer eller omfattande ansvarsområden. I tillämpningsanvisningen nämns räddningsverk som exempel på omfattande verksamhetshelheter.

Den behöriga myndigheten beslutar när det är fråga om en sådan ledningsgrupp för en sektor, ett ansvarsområde eller motsvarande verksamhetshelhet till vars medlemmar det inte betalas arbetstidsersättningar som avses i denna paragraf. I beslutet bör man beakta ledningsgruppsmedlemmarnas ställning i arbetsgivarens organisation och andra faktorer, till exempel verksamhetshelhetens eller organisationens storlek.

Veckovila (§ 24)

Tillämpningsanvisningen för mom. 1 har preciserats med termen sjukfrånvaro. I tillämpningsanvisningen sägs att om den anställda inte har arbetat hela veckan till exempel på grund av semester eller någon annan tjänst- eller arbetsledighet *än sjukfrånvaro*, och frånvaron har varat minst 35 timmar i en följd, anses veckovilan ha uppfyllts. Tillämpningsanvisningen har inte fått någon ny tolkning, utan har preciserats för att motsvara den rådande tolkningen. Sjukfrånvaro utgör med andra ord inte sådan veckovila som avses här.

Arbetstidsbank (§ 30)

Välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna kan införa en arbetstidsbank genom att i enlighet med § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn ingå ett lokalt kollektivavtal om införande av en arbetstidsbank och villkoren för den. I KT:s cirkulär 6/2016 finns anvisningar om införande av arbetstidsbanker i kommuner och samkommuner. Dessa anvisningar för AKTA gäller också VÄLKA.

5.6 Arbetstidskapitlet (kap. IV)

Semesterkapitlet i VÄLKA har i huvudsak samma innehåll som semesterkapitlet i AKTA 2022–2025. I kapitlet finns det dock vissa skillnader och preciseringar gentemot AKTA. Vi redogör för dessa nedan.

Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde (§ 1)

I mom.1 har beaktats att bestämmelserna för tekniska sektorn har blivit en del av VÄLKA. I bilagan för tekniska sektorn (bilaga 7 underbilaga 1 och 3) finns vissa särskilda bestämmelser om semester för brand- och räddningspersonalen och anställda som utför kontinuerligt treskiftsarbete.

I mom. 5 sägs att om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare under sin anställning hos samma arbetsgivare utan avbrott övergår från ett anställningsförhållande till en annat eller från att ha omfattats av ett annat avtal för välfärdssektorn till att omfattas av detta avtal, har den anställda rätt till semester enligt semesterkapitlet också för den del av det innevarande kvalifikationsåret som inföll före övergången, förutsatt att semesterbestämmelserna i semesterkapitlet tillämpas på det nya tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet. Tolkningen av momentet har inte ändrats.

Helsingfors stad iakttar kollektivavtalen för både kommun- och välfärdssektorn. Helsingfors stad kan stå inför en situation där en anställd som omfattas av ett kommunalt avtal övergår till ett avtal för välfärdssektorn i anställning hos samma arbetsgivare. Avtalsparterna är överens om att när en anställd vid Helsingfors stad som omfattas av ett kommunalt avtal övergår till ett avtal för välfärdssektorn under kvalifikationsåret, avdras sådan semester för samma kvalifikationsår som eventuellt tagits ut före övergången.

Tillämpningsanvisningen om anställda som omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade har strukits som obehövligt.

Tid som likställs med arbetad tid (§ 4)

I paragrafen bestäms hurdan frånvaro som likställs med arbetad tid när antalet kalendermånader som berättigar till semester räknas ut. Tolkningen av paragrafen har inte ändrats. Paragrafen har försetts med en tillämpningsanvisning som gäller 2022–2023.

I tillämpningsanvisningen redogörs för en situation där en anställd 1.1.2023 överförs från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av rörelse och varit förhindrad att utföra sitt arbete i anställning hos kommunen eller samkommunen av skäl som anges i punkt 1–9. Vid tillämpning av bestämmelsen i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen beaktas sådan tid på samma sätt som om den anställda av samma skäl varit förhindrad att utföra sitt arbete i anställning hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen. Det samma gäller vid bedömningen av om kravet på 22 arbetsdagar enligt punkt 9 uppfylls under kvalifikationsåret. Tiden i arbete hos kommunen eller samkommunen före överlåtelsen 1.1.2023 räknas i detta fall på samma sätt som om den anställda hade arbetat hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen.

Exempel:

En arbetstagare har 1.1.2023 överförs från kommun X till ett välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Under kvalifikationsåret 2022–2023 har arbetstagaren i anställning hos kommunen varit förhindrad att utföra sitt arbete under 20 arbetsdagar på grund av semester. När välfärdsområdet räknar ut antalet semesterberättigande kalendermånader under kvalifikationsåret 2022–2023, likställs dessa 20 semesterdagar med arbetad tid.

Semesterns längd (§ 5)

Enligt mom. 1 bestäms semesterns längd utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader enligt § 3, den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg samt anställningens längd. Tolkningen av momentet har inte ändrats.

Personal överfördes 1.1.2023 från kommunerna och samkommunerna till välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna genom överlåtelse av rörelse. Till följd av arbetsgivarbytet har avtalsparterna preciserat tolkningen av tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1. Tillämpningsanvisningen gäller till 30.4.2025. I tillämpningsanvisningen sägs att när man bedömer bestämningen av semesterns längd för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som 1.1.2023 överförs från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av rörelse, räknas anställningstiden hos kommunen eller samkommunen före överlåtelsen på samma sätt som om den anställda hade arbetat hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen. Också andra förutsättningar som anges i paragrafen ska beaktas. Anställningstiden som berättigar till arbetserfarenhetstillägg beräknas dock enligt de bestämmelser som tillämpas på beräkningen av arbetserfarenhetstillägg. Med tillämpningsanvisningen har parterna velat föra fram att alla i paragrafen nämnda faktorer som påverkar bestämningen av semesterns längd ska beaktas också när det är fråga om en anställd som överförs genom överlåtelse av rörelse. Tillämpningsanvisningen ändrar inte på hur bestämningen av semesterns längd ska tolkas, inte heller principerna för beräkningen av arbetserfarenhetstillägg.

Exempel

En arbetstagare har 1.1.2023 överförs från kommun X till ett välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Arbetsavtalsförhållandet hos kommunen började 1.6.2022 och har fortsatt utan avbrott till 31.3.2023. Vid bestämningen av semestern ska välfärdsområdet beakta arbetstagarens anställning ända från 1.6.2022. Arbetstagaren anses då vid utgången av det kvalifikationsår som slutar 31.3.2023 ha varit anställd omedelbart och utan avbrott i 6 månader hos välfärdsområdet.

I § 5 mom. 2 i semesterkapitlet har det gjorts vissa preciseringar med anledning av överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Tolkningen av momentet har inte ändrats.

I mom. 2 har punkt 1 preciserats med anledning av överlåtelsen av rörelse. När det är fråga om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som 1.1.2023 överförs från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av rörelse och som varit anställd hos kommunen eller samkommunen 31.3.1999 anses, om anställningen fortgår utan avbrott, med avvikelse från punkt 1, som ovan nämnd anställningstid den tid som enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 1998–1999 t.o.m. 31.3.1999 har räknats som anställningstid som inverkar på rätten till semester. Bestämmelsen gäller endast dem som varit anställda hos kommunen eller samkommunen redan 31.3.1999 och vars anställning har fortgått utan avbrott hos välfärdsområdet. För dem tolkas momentet på samma sätt som före överlåtelsen av rörelse.

Exemplet i punkt 2 har ändrats så att det beaktar överlåtelsen av rörelse 1.1.2023.

Exempel

En anställd har 1.1.2023 överförs från en samkommun till ett välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Anställningen har börjat 1.9.2022. 15 års anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg uppfylls 10.4.2023. Anställningen upphör 31.12.2023.

Rätten till semester för tiden 1.4–31.12.2023 bestäms enligt § 5 mom. 2 punkt 2 eftersom den anställda 31.3.2023 inte hade uppnått 15 års anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg

Exemplet i punkt 3 har ändrats så att det beaktar överlåtelsen av rörelse 1.1.2023.

Exempel

En anställd har 1.1.2023 överförs från en samkommun till ett välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Anställningen varar 1.10.2022–30.9.2023 Semesterdagarna 1.10.2022–31.3.2023 bestäms enligt tabellen i § 5 mom. 2 punkt 3. Rätten till semester för tiden 1.4–30.9.2023 bestäms enligt § 5 mom. 2 punkt 2, eftersom anställningen när den upphör 30.9.2023 har fortgått utan avbrott i ett år redan före det innevarande kvalifikationsårets slut 31.3.2024.

Hur semesterdagar åtgår (§ 6)

Tolkningen av paragrafen har inte ändrats.

I tillämpningsanvisningen för mom. 2, som gäller avvikande arbetstidsarrangemang, har omnämnandet av läkare med befolkningsansvar strukits som obehövligt.

I mom. 3 har beaktats bestämmelserna i underbilaga 4 till VÄLKA bilaga 7, som gäller tekniska sektorn, samt bilaga 4 till SH-avtalet. I momentet sågs att om den ordinarie arbetstiden per dygn varierar med över 3 timmar i arbetstidsarrangemanget, inkluderas i semestertiden arbetstid och ledig tid i samma proportion som annars. Detta gäller inte semester enligt § 7 mom. 2, § 8 mom. 2 och § 15 mom. 1 i arbetstidskapitlet och inte heller semester enligt underbilaga 4 till bilaga 7 (Bestämmelser för tekniska sektorn) och § 1 mom. 2 i bilaga 4 till SH-avtalet (frånvaro/avbrott som planerats på förhand).

Bestämning av semester (§ 7)

Tolkningen av mom. 6 har inte ändrats. I tillämpningsanvisningen har beaktats arbetstid enligt underbilaga 4 till VÄLKA bilaga 7, som gäller tekniska sektorn, samt bilaga 4 till SH-avtalet. Enligt tillämpningsanvisningen är avsikten att främja en jämlik behandling när semesterna fastställs. Om den anställda normalt har 5 arbetsdagar i veckan från måndag till fredag och alla arbetsdagar i en kalendervecka är semesterdagar, kan hela kalenderveckan bestämmas vara semestertid, dvs. semestern kan sluta på en söndag. I så fall åtgår 5 semesterdagar. Om den anställda kallas till arbete under lördag eller söndag, räknas 4 dagar under kalenderveckan i fråga som semesterdagar. I allmän arbetstid, byråarbetstid, periodarbetstid och arbetstid enligt underbilaga 4 till bilaga 7 (Bestämmelser för tekniska sektorn) och bilaga 4 till SH-avtalet uppstår inte sådana problem på grund av bestämmelserna om mertids- och övertidsarbete under en avbruten vecka, arbetsperiod eller utjämningsperiod.

Semesterlön (§ 13)

I tillämpningsanvisningen för AKTA § 13 mom. 1 har strukits en obehövlig mening om att en anställd som har månadslön när semestern börjar räknas som månadsavlönad. Till övriga delar har tillämpningsanvisningen inte ändrats.

Procentuell semesterlön (§ 14)

Exemplet i paragrafen har ändrats så att det beaktar överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Till övriga delar har paragrafen inte ändrats och även tolkningen är oförändrad.

Exempel

En deltidsanställd kontorist som varit anställd hos en kommun i 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag. Den anställda har 1.1.2023 överförs från kommunen till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse. Under kvalifikationsåret 1.4.2023–31.3.2024 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader. För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar den anställda in semester enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 2, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar. I enlighet med mom. 1 ovan betalas för semestertiden en semesterlön på 11,5 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret. Sådan förhöjning för nödarbete eller övertidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut. För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas semesterpenning.

Semesterpenning (§ 18)

Exemplet i mom. 2 har ändrats så att det beaktar överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Tolkningen av momentet har inte ändrats.

Exempel

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har varit anställd 10.5–3.6.2023. Under tiden 10.5–22.5.2023 har lönen betalats enligt en månadslön på 1 700 euro och 23.5–3.6.2023 har den anställda skött ett vikariat där lönegrunden varit en månadslön på 1 850 euro. Grunden för beräkning av semesterpenningen är

$$\frac{13 \times 1\,700 + 12 \times 1\,850}{25} = 1\,772 \text{ euro} \quad \text{Semesterpenningen är därmed} \quad 4 \% \times 1\,772 \text{ euro.}$$

AKTA § 18 mom. 4, som gäller semesterpenning för dem som överförs från TIM-AKA, har strukits som obehövligt.

Utbytesledighet (§ 19)

Exemplet i mom. 5 har ändrats så att det beaktar överlåtelsen av rörelse 1.1.2023. Tolkningen av momentet har inte ändrats.

Exempel

En anställd har 1.1.2023 överförs från en kommun till ett välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Utbytesledighet som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2022–31.3.2023 ska tas ut före 2.5.2024.

Semesterförmåner vid övergång från UKTA till VÄLKA (§ 21)

Paragrafen gäller endast Helsingfors stad. Välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna tillämpar inte avtalen för kommunsektor och därmed inte heller UKTA. Helsingfors stad tillämpar däremot avtalen för både kommun- och välfärdssektor. En situation som anges i paragrafen kan därmed uppstå endast för en person som arbetar vid Helsingfors stad. I paragrafen ges anvisningar om

hur man ska göra med semesterförmåner om en anställd som omfattas av UKTA övergår till VÄLKA. Till övriga delar har tolkningen av paragrafen inte ändrats.

5.7 Tjänst-, arbets- och familjeledighet (kap. V)

VÄLKA kap. V, som gäller tjänst-, arbets- och familjeledigheter, motsvarar till innehållet kap. V i AKTA 2022–2025.

Familjeledighetsreformen har trätt i kraft medan de anställda hörde till kommunsektorn och AKTA, innan VÄLKA började gälla. En närmare redogörelse för reformens inverkan på bestämmelserna i kap. V ges därför i bilaga 4 till cirkulär 5/2022, som gäller AKTA.

VÄLKA innehåller flera bestämmelser som tillämpas på anställda som har rätt till familjeledighet. Familjeledighetsreformen som trädde i kraft i augusti 2022 har genomförts i VÄLKA på följande sätt:

- I de olika kapitlen och bilagorna i VÄLKA finns det bestämmelser om familjeledigheter som baserar sig på den gamla lagstiftningen. Dessa bestämmelser tillämpas på anställda som inte omfattas av den nya lagstiftningen om familjeledigheter.
- De nya avtalsbestämmelserna om familjeledigheter har sammanställts i bilagan till underteckningsprotokollet. De tillämpas på anställda som omfattas av den nya lagstiftning om familjeledigheter som trädde i kraft 1.8.2022. I varje kapitel i VÄLKA har de s.k. gamla bestämmelserna märkts ut med *) som hänvisar till familjeledighetsreformen och de nya bestämmelserna i bilagan till underteckningsprotokollet.

Vid ansökan om familjeledighet med lön måste man kontrollera om det är de gamla eller de nya bestämmelserna om familjeledighet som ska tillämpas.

5.8 Ersättningar för kostnader och naturaprestationer (kap. VI)

Kapitlet om ersättningar för kostnader och naturaprestationer motsvarar till innehållet kap. VI i AKTA 2022–2025. I § 4, som gäller ersättning för huvudmåltid, har omnämnandena av skolmåltid, skola och daghem strukits som obehövliga för välfärdssektorn.

5.9 Förtroendemän (kap. VII)

Kapitlet om förtroendemän har i huvudsak samma innehåll som kap. VII i AKTA 2022–2025. Obehövliga bestämmelser har dock strukits och vissa preciseringar har gjorts i rekommendationerna.

Förtroendemän (§ 2)

Moment 2, som gäller förtroendemän för både tim- och månadsavlönade, har strukits som obehövligt.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare vid Helsingfors stad är förtroendeman för både anställda som omfattas av kollektivavtal för kommunsektorn och anställda som omfattas av kollektivavtal för välfärdssektorn, tillämpas i förtroendemannaverksamheten det kollektivavtal som tillämpas på förtroendemannen själv.

I § 2 mom. 3 har ordet inrättning bytts ut mot sektor.

Tillsättande av förtroendemän (§ 3)

Flera välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän, om förutsättningarna i § 3 mom. 3 uppfylls. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i AKTA.

Välfärdsområdet och bolag som det äger kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän. Förutsättningen är att välfärdsområdet och bolaget har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller en underförening till den utser en gemensam huvudförtroendeman och/eller förtroendeman för välfärdsområdet och bolaget enligt det nämnda avtalet. (Se § 4 i tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet)

Förtroendemännens tidsanvändning (§ 8)

I paragrafen om förtroendemännens tidsanvändning har alla bestämmelser om lärare som är förtroendemän strukits, eftersom bestämmelserna är obehövliga för välfärdsområdena.

Exemplen på orsaker till att bevilja tillfällig arbetsbefrielse för huvudförtroendemannen har preciserats i rekommendationen i tillämpningsanvisningen för § 8 mom. 4. I välfärdsområdena kan det vara fråga om till exempel deltagande i beredningsgrupper i samband med en betydande omorganisering av serviceproduktionen såsom välfärdsområdesreformen eller samarbete mellan välfärdsområden, eller förhandlingar om exempelvis lönesystem.

Lönen för förtroendemän (§ 9)

I paragrafen om lönen för förtroendemän har alla bestämmelser om lärare som är förtroendemän strukits, eftersom bestämmelserna är obehövliga för välfärdsområdena.

För en förtroendeman som helt befriats från sina arbetsuppgifter är den uppgiftsrelaterade minimilönen den samma som i AKTA 2022–2025. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är från 1.3.2023 minst 2 102,72 euro, från 1.6.2023 minst 2 148,98 euro och från 1.6.2024 minst 2 197,76 euro i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

Förtroendemannaersättning (§ 10)

Förtroendemannaersättningen är den samma som i AKTA 2022–2025. Förtroendemannaersättningen till huvudförtroendemannen (eller om en sådan inte utnämnts, till en förtroendeman i motsvarande ställning) är från 1.3.2023 följande:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån. 1.3.2023
5–79	79
80–159	99
160–249	117
250–339	156
340–449	203
450–699	238

700–	273
------	-----

I § 10 i AKTA finns en protokollsanteckning om förtroendemannaersättning för en huvudförtroendeman som representerar färre än 5 anställda. Protokollsanteckningen har inte tagits med i VÄLKA. Om det trots allt finns sådana huvudförtroendemän inom VÄLKA, betalas de ett separat tillägg på 48 euro per månad. Separattillägget betalas om huvudförtroendemannen representerar färre än 5 anställda och han eller hon 31.1.2003 fått förtroendemannaersättning enligt det då gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet och förtroendemannen fortsätter i detta uppdrag.

5.10 Permittering, ombildning till deltidanställning och anställningens upphörande (kap. VIII)

VÄLKA kap. VIII, som gäller permittering, ombildning till deltidanställning och anställningens upphörande, har i huvudsak samma innehåll som motsvarande kapitel i AKTA 2022–2025. I tillämpningsanvisningen för § 1 mom. 1 har dock texten om permittering av lärare strukits som obehövlig, likaså hänvisningen till UKTA i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 3.

5.11 Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig (kap. IX)

Bestämmelserna om arbetarskyddsfullmäktiga motsvarar bestämmelserna i kap. IX i AKTA 2022–2025. Kapitlet innehåller bestämmelser om uppsägningsskydd för och ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig samt om ersättning för inkomstbortfall.

Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig (§ 2)

Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig är den samma som i AKTA. Till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig betalas i ersättning 99 euro från 1.3.2023.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda, är ersättningen dock 273 euro från 1.3.2023. Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

5.12 Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för handikappade (bilaga 5)

De särskilda bestämmelserna om sysselsättningsverksamhet för handikappade motsvarar till innehållet bilaga 10 i AKTA 2022–2025.

5.13 Ersättningar för resekostnader (bilaga 6)

Bilaga 6, som gäller ersättningar för resekostnader, har i huvudsak samma innehåll som bilaga 16 i AKTA 2022–2025. I bilagan har dock strukits omnämningen som är obehövliga för välfärdssektorn. Paragrafen om ersättningar till kursdeltagare har strukits helt.

Ersättning för arbetsresor (§ 2)

I mom. 2, där tjänstgöringsställe av bestående natur definieras, har exemplet i tillämpningsanvisningen ändrats för att bättre motsvara välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas verksamhetsmiljö. Ändringen påverkar inte tolkningen av bestämmelsen.

Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor (§ 5)

Enligt den tidsbegränsade protokollsanteckningen betalas kalenderårsvis för resor med bil den högre kilometerersättningen för de första 7 000 kilometrarna. Den högre kilometerersättningen är 53 cent/km år 2023. Protokollsanteckningen gäller under avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025.

Övernattningspenning för läger (§ 13)

I paragrafen har omnämnandena av sommarkolonier strukits som obehövliga.

Ersättning för vissa kostnader (§ 19)

Bestämmelsen om ersättning för vissa kostnader har moderniserats. Ändringarna påverkar inte tolkningen av bestämmelsen.

6 Tilläggsprotokoll med kollektivavtalsverkningar

6.1 Tilläggsprotokoll för lärare inom småbarnspedagogik som arbetar inom sjukhussektorn

På personer som arbetar som lärare inom småbarnspedagogik eller speciallärare inom småbarnspedagogik i sjukhussektorn och som uppfyller behörighetsvillkoren tillämpas utöver VÄLKA bestämmelserna i tilläggsprotokollet. Bestämmelserna i tilläggsprotokollet gäller s.k. extra lediga dagar och tid som ska reserveras för planering av arbetstiden. Bestämmelserna motsvarar till innehållet bestämmelserna i del G i UKTA 2022–2025.

Tilläggsprotokollet för lärare inom småbarnspedagogik som arbetar inom sjukhussektorn finns i bilaga 5 till detta cirkulär.

6.2 Tilläggsprotokoll om arbetstiden för gårdskarlar

Tilläggsprotokollet om arbetstiden för gårdskarlar kan tillämpas endast på sådana gårdskarlar i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna som omfattades av arbetstiden för gårdskarlar enligt AKTA bilaga 11 innan VÄLKA trädde i kraft 1.3.2023. Tilläggsprotokollet är tidsbegränsat och gäller under avtalsperioden 1.3.2023–30.4.2025. Bestämmelserna i tilläggsprotokollet motsvarar till innehållet bilaga 11 (Arbetstiden för gårdskarlar) i AKTA 2022–2025).

På andra gårdskarlar tillämpas endast arbetstidsbestämmelserna i VÄLKA kap. III.

Tilläggsprotokollet för gårdskarlar finns i bilaga 5 till detta cirkulär.