

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

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

Kollektivavtal för
järnvägsbranschen
Spårbunden stadstrafik
1.3.2020–28.2.2023



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

32. § Utjämning av arbetstiden till jämna timmar.....	33
33. § Ersättning för kvälls- och nattarbete	33
34. § Lördagsersättning.....	33
35. § Söndagsersättning	33
36. § Helgaftonstillägg.....	33
37. § Nödarbete	34
38. § Ersättning för ändring av arbetsskift.....	34
4.10 MERTIDSARBETE	35
39. § Definition av mertidsarbete.....	35
40. § Ersättning för mertidsarbete	35
4.11 ÖVERTIDSARBETE	35
41. § Definition av övertidsarbete.....	35
42. § Maximal övertid	35
43. § Ersättning för övertidsarbete	36
44. § Hur frånvaro inverkar på ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete.....	36
45. § Övertidsersättning under en arbetsperiod där nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag (i kraft fram till 31.12.2020)	37
45. § (fr.o.m. 1.1.2021) Övertidsersättning under arbetsperiod i vilken ingår Kristi himmelfärdsdag eller där nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag.....	37
4.12 BEREDSKAP I BOSTADEN OCH BEREDSKAP	37
46. § Beredskap i bostaden och beredskap	37
4.13 BESTÄMMELSER FÖR DELTIDSARBETE	37
47. § Allmänt	37
48. § Deltidsarbete och semester.....	38
5. KAP LÖNER.....	38
49. § Fastställande av lönen	38
50. § Arbets specifikt specialtillägg	39
51. § Tillfälliga ändringar i arbetet	39
52. § Lönebetalning.....	39
53. § Ändrade lönegrunder.....	40
54. § Beräkning av lön för frånvarotid	40
55. § Korrigering av lönebetalning och löneavdrag	40
56. § Lönespecifikation och uppbärande av medlemsavgift.....	41
6. KAP RESOR.....	41
57. § Resor i arbetet.....	41
58. § Ersättning för resekostnader	41
59. § Ersättning för restid	41
7. KAP FRÅNVARO	42
7.1 SJUKFRÅNVARO OCH LÖN FÖR SJUKTID.....	42
60. § Rätt till lön för sjuktid	42
61. § Fastställande av hur länge en anställning varat	43
62. § Påvisande av arbetsoförmåga.....	43
63. § Beräkning av lön för sjuktid	44
63 a. § Ersättande arbete	44
7.2 FAMILJELEDIGHETER	45
64. § Familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl	45

65. § Lönebetalning under moderskaps- och faderskapsledighet	45
66 a. § Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående	46
7.3. ÖVRIG FRÅNVARO	46
67. § Bemärkelsedagar och familjeskäl	46
68. § Försvar och befolkningskydd	47
69. § Centralorganisationernas möten	47
70. § Kommunala förtroendeuppdrag	48
71. § Bestämmelser om förfarande	48
8. KAP SEMESTER OCH SEMESTERPENNING	48
72. § Tillämpningsområde	48
73. § Definitioner	48
74. § Semesterns längd	48
75. § Med arbetstid jämställd tid	49
76. § Semesterlön och semestertillägg	49
77. § Semesterersättning	50
78. § Hur semester ges och delas upp	51
79. § Hörande av arbetstagare och meddelande om tidpunkten för semester	51
80. § Senareläggning av semester och vintersemesterens förlängningsdagar på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet	51
81. § Sparande av semester	52
82. § Vintersemesterförlängning	53
83. § Semesterpenning och hur den bestäms	53
9. KAP SOCIALA BESTÄMMELSER	55
9.1 ARBETARSKYDD OCH SKYDDSUTRUSTNING	55
84. § Allmänna bestämmelser	55
85. § Skyddsutrustning	55
86. § Rätt till hälso- och sjukvård	56
87. § Hälsokontroller och ersättning av kostnader	56
9.3. ÖVRIGA BESTÄMMELSER	57
88. § Olycksfallsförsäkring	57
89. § Evenemang på arbetsplatsen	57
10. KAP SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	57
90. § Arbetsundersökningar	57
91. § Yrkesutbildning och annan utbildning	58
92. § Utbildning	58
11. KAP SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTATION	58
93. § Uträkning av förhandlingstid	58
94. § Förtroendemän	59
95. § Ombudsmän	61
96. § Arbetarskyddsfullmäktige	61
12. KAP AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH ARBETSFRED	62
97. § Meningsskiljaktigheter som gäller kollektivavtalet	62
98. § Övriga meningsskiljaktigheter	63
99. § Förhindrande av arbetsinställelse	63
13. KAP AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING	63
100. § Giltighet och uppsägning	63
LÖNEBILAGA 4 ARBETEN MED ANKNYTNING TILL SPÅRBUNDEN STADSTRAFIK	64

1. ALLMÄNT	64
1. § Tillämpningsområde	64
2. § Arbetstid	64
2. LÖNEGRUNDER	64
3. § Lön	64
4. § Individuell del (0–18 %)	65
5. § Minimibeloppet på den individuella andelen.....	67
BILAGA 1 / ALLMÄNT AVTAL	68
BILAGA 2 / AVTAL GÄLLANDE UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING	82
BILAGA 3. / AVTAL GÄLLANDE ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER	94

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

KOLLEKTIVAVTAL FÖR JÄRNVÄGSBRANSCHEN

Tid 19-03-2020

Plats Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

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

De undertecknade parterna i kollektivavtalet för järnvägsbranschen har idag 19.3.2020 undertecknat följande ändringar av kollektivavtalet:

1 Avtalsperiod

Avtalsperioden börjar 1.3.2020 och slutar 28.2.2023, såvida avtalet inte sägs upp senast 31.12.2021 på det sätt som avses i underteckningsprotokollet så att det löper ut 28.2.2022.

2 Löneförhöjning

2.1. År 2020

Lönerna höjs 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,0 procent.

2.2. År 2021

Lönerna höjs 1.4.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,0 procent.

Dessutom används 1.4.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter för att höja lönerna en företagsspecifik pott vars storlek är 0,3 procent. Den företagsspecifika pottens storlek beräknas enligt lönebilagorna på basis av den genomsnittliga helhetsinkomsten för 2020 för de arbetstagare inom företaget som omfattas av detta avtal. Om grunderna och sättet för fördelningen av den företagsspecifika potten avtalas företagsspecifikt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. Syftet med potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och produktivitet utveckling.

Man ska avtala om fördelningen av potten före 1.1.2021, om man inte kommit överens om förhöjningen innan potten tas i bruk, fördelas den lokala potten på 0,3 procent som en allmän förhöjning 1.4.2021.

2.3 År 2022

Lönejusteringar

Parterna granskar i augusti–september 2021 den allmänna ekonomiska situationen inom branschen, utvecklingen av sysselsättningen, exporten och konkurrenskraften samt faktorer som påverkar dessa. Parterna förhandlar 31.12.2021 på basis av bedömningen om löneförhöjningarnas struktur, omfattning och tidpunkt.

Ifall man inte före 31.12.2021 kommer överens om strukturen och omfattningen av lönejusteringarna som ska genomföras år 2022, kan vardera avtalsparten säga upp detta avtal så att det löper ut 28.2.2022. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till den andra avtalsparten före 31.12.2021.

2.4. Tabellöner

Tabellönerna höjs motsvarande den generella höjningen.

2.5. Tillägg i euro

Tilläggen i euro höjs 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,0 procent.

Tilläggen i euro höjs 1.4.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 1,3 procent.

De här avsedda tilläggen är:

lönebilaga 1	tillägg för bundenhet i arbetet kompletterande del till tillägg för bundenhet i arbetet språktillägg tillägg för språkkunskaper radiostyrningstillägg
lönebilaga 2	miljötillägg/tillägg för slutet rum tillägg för besvärligt arbete tillägg för flytt av tågmateriel
gemensamma	natttillägg natttillägg i enskiftsarbete pelar-masttillägg tillägg för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig

3 Strukturella ändringar

All arbetstidsförlängning på 24 timmar per år enligt avtalslösningen från 24.5.2016 stryks. Denna ändring träder i kraft 1.1.2021.

Ändringar i kollektivavtalet

14 § 1 mom. ändras att lyda enligt följande och 2 mom. stryks:

14 § Den ordinarie arbetstidens längd

1. Den ordinarie arbetstiden per vecka är 38 timmar 20 minuter.
Ordinarie arbetstid per dygn är 8 timmar fyra dagar i veckan och en dag 6 timmar 20 minuter.
 - ~~2. Genom ett lokalt avtal kan man ordna den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka på ett annat sätt och även tillämpa genomsnittlig arbetstid under en högst 52 veckor lång period för att genomföra förlängningen av arbetstiden med 24 timmar på det sätt som man lokalt avtalat om. Genom denna genomsnittliga arbetstid kan man endast jämna ut den förlängning av arbetstiden på 24 timmar som avtalades 2016.~~
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

17 § 1 och 2 mom. ändras och lyder på följande sätt:

17 § Genomsnittlig regelbunden arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom avtal på förhand tillfälligt förlängas till 10 timmar, förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka under en period på högst 12 veckor utjämnas till ett genomsnitt på 38 timmar 20 minuter per vecka.

Ett sådant arrangemang ska avtalas senast arbetsdagen före den dag så den förlängda arbetstiden tillämpas första gången.

2. Den ordinarie arbetstiden per vecka är 38 timmar 20 minuter. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas så att den i medeltal är 38 timmar 20 minuter per vecka
 - i dagarbete och tvåskiftarbete under en tidsperiod på högst 2 veckor (för el- och datamontörer högst 4 veckor)
 - vid intermittent treskiftarbete under en period på högst sex veckor
 - vid oavbrutet tvåskiftarbete under en period på högst ett år, förutsatt att ett timschema upprättats för arbetet för minst den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det angivna genomsnittet.

Innan genomsnittlig arbetstid per vecka tas i bruk ska arbetstagarna informeras om den och timschemat göras tillgängligt för dem senast sju dagar i förväg.

- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

Punkterna a, e och j i 18 § 1 mom. ändras att lyda enligt följande:

18 § Genomsnittlig arbetstid i lönebilaga 2

1. I lönebilaga 2 kan man också tillämpa genomsnittlig arbetstid och iakttä bestämmeelserna nedan:
 - a) Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas så att den i medeltal är 38 timmar 20 minuter per vecka under en period på högst 26 veckor. Lokalt kan man avtala om en utjämningsperiod på högst 52 veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan uppgå till högst 12 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka till högst 50 timmar. Man kan lokalt avtala om att den ordinarie arbetstiden per vecka är högst 60 timmar. För att tillämpa en ordinarie arbetstid per dygn som är kortare än sex timmar krävs att man lokalt kommit överens om det.
 - e) Arbetstagaren ska meddelas om det fastställda timschemats ikraftträdande utan dröjsmål efter förtroendemannens utlåtande minst sju dagar innan det tas i bruk
 - j) Om anställningsförhållandet upphör till följd av att arbetstagaren säger upp sig eller av någon annan anledning som beror på arbetstagaren under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till i genomsnitt 38 timmar 20 minuter per vecka, ersätts den uteblivna förtjänsten genom att man räknar ut hur många timmar längre än 38 timmar 20 minuter per vecka den genomsnittliga arbetstiden har varit. För dessa timmar betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid. Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka har varit mindre än 38 timmar 20 minuter, dras på motsvarande sätt dessa timmar av från arbetstagarens lön.
 - ~~m) I fråga om denna arbetstidsform kan man lokalt ingå ett avvikande avtal om den år 2016 avtalade förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar.~~
- Bestämmeelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021 med undantag av ändringen av punkt e, vilken träder i kraft i början av avtalsperioden.

19 § 3 och 4 mom. ändras och lyder på följande sätt:

19 § System för utjämning av arbetstiden

3. För arbetad tid och semester tjänas 1 timme 40 minuter utjämningsledighet in per vecka. Vid arbetsoförmåga tjänas utjämningsledighet in under endast fem dagar.
4. Arbetstiden jämnas ut genom att ge arbetstagaren totalt tio dagar utjämningsledighet per kalenderår. Utjämningsledighet kan tas ut, även om den ännu inte är intjänad.
- Bestämmeelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

20 § Arbetstidsbank

1. Om så särskilt avtalas lokalt kan den ordinarie arbetstiden per dygn tillfälligt förlängas till 10 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka till 50 timmar, förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka under en period av högst ett år i genomsnitt utjämnas till 38 timmar 20 minuter per vecka. Ett sådant arrangemang ska avtalas lokalt senast sju dagar före den arbetsdag som den genomsnittliga arbetstiden tillämpas första gången.
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

23 § 2 mom. ändras och lyder på följande sätt:

23 § Arbetstidsarrangemang för arbetstagare i intermittent treskiftsarbete

2. Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 36 timmar per vecka.
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

33 § 1 mom. ändras och lyder på följande sätt:

33 § Ledighet per vecka och veckans andra lediga dag

1. Arbetstagaren ska ges en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet på söndag eller, om detta inte är möjligt, under någon annan tid av veckan. Genom att meddela på förhand kan ledigheten också ordnas så att den omfattar i genomsnitt 35 timmar under en tidsperiod på 2 veckor. Ledigheten ska dock vara minst 24 timmar per vecka.

I arbeten som hänför sig till lönebilaga 3 ska arbetstagaren ges en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet på söndag eller, om detta inte är möjligt, under någon annan tid av veckan.

34 § 3 mom. ändras och lyder på följande sätt:

34 § Upprättande av ett timschema

3. Arbetstagaren ska meddelas om det fastställda timschemats ikraftträdande utan dröjsmål efter förtroendemannens utlåtande minst sju dagar innan det tas i bruk

48 § Maximiantalet övertidstimmar

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

Arbetsgivaren kan med avvikelse från 1 mom. låta arbetstagaren utföra övertidsarbete enligt följande bestämmelse fram till 31.12.2020 på basis av 49 § i arbetstidslagen (872/2019):

1. En arbetstagare som samtycker därtill kan hållas i övertidsarbete i högst 207 timmar under en sexmånadersperiod, dock högst 250 timmar under ett kalenderår. De nämnda sexmånadersperioderna är 1.1–30.6 och 1.7–31.12.
2. Arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna kan avtala om extra övertid utöver de ovan i punkt 1 nämnda 250 timmarna. Extra övertidsarbete får utföras högst 80 timmar per kalenderår. Ovan i punkt 1 nämnda högsta timantal på 207 timmar får dock inte överskridas.

58 § 2 och 3 mom. ändras och lyder på följande sätt och 7 mom. stryks:

58 § System för utjämning av arbetstiden

2. För arbetad tid och semester tjänas 1 timme 40 minuter utjämningsledighet in per vecka. Vid arbetsoförmåga tjänas utjämningsledighet in under endast fem dagar.
 3. Arbetstiden jämnas ut genom att ge arbetstagaren totalt tio dagar utjämningsledighet per kalenderår. Utjämningsledighet kan tas ut, även om den ännu inte är intjänad.
 - ~~7. I denna arbetstidsmodell förkortas arbetstiden i arbetsperioden som innehåller långfredag, Kristi himmelsfärdsdag och midsommarafton på samma principer som i arbete som omfattas av 6 § i arbetstidslagen.~~
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

59 § 3 mom. ändras och lyder på följande sätt:

59 § Arbetsskiftens längd och delning

3. Arbetsskift som är kortare än fyra timmar bör inte tillämpas, såvida inte arbetstagarens behov eller någon annan grundad orsak förutsätter detta.

I fjärrtrafiken ska arbetsskift som är kortare än fem timmar inte användas på arbetsplatsen, om inte arbetstagarens behov eller någon annan grundad orsak förutsätter detta.

60 § ändras och lyder på följande sätt:

60 § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

1. Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden under veckan eller arbetsperioden i fråga: midsommardagen och allhelgonadagen samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul när dessa infaller på en lördag eller söndag.
 2. Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag och midsommarafton samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul när dessa inte infaller på en lördag eller söndag förkortar den ordinarie arbetstiden under den aktuella arbetsperioden med åtta timmar.
 3. Om arbetstiden under en arbetsperiod då nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på Kristi himmelfärdsdag eller en annan dag än lördag eller söndag inte kan förkortas, betalas övertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 86 §.
 4. Om arbetstiden inte kan förkortas under den arbetsperiod då långfredag, annandag påsk, midsommarafton infaller eller då julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag, betalas mertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 81 §.
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

69 § 3 och 4 mom. ändras och lyder på följande sätt och ett nytt 6 mom. läggs till:

69 § Upprättande av ett timschema

3. Arbetstagaren ska meddelas om det fastställda timschemats ikraftträdande utan dröjsmål efter förtroendemannens utlåtande minst sju dagar innan det tas i bruk.
4. De arbetstagare i arbeten med anknytning till järnvägstrafiken för vilka det inte är möjligt att göra ett skiftschema (s.k. inhoppare), bör meddelas om sina arbetsskiften, inklusive beredskapstider, senast kl.17.00 den dag som föregår arbetsskiftet. En förhandsplan över arbetsperiodens lediga dagar bör upprättas och denna plan ska ha samma status som andra skiftscheman. Då periodens arbetstid överstigits eller överstigs för inhopparen under det aktuella arbetsskiftet betalas en ersättning enligt enkel timlön.
6. Tillägg för inhopp
Personer som arbetar i ett inhopparskift betalas 3,50 euro i tillägg för inhopp för s.k. dagar med inhopp (är inte ett planerat arbetsskift eller planerad ledighet) under en period med inhopp.

I underteckningsprotokollet:

Ändringens kostnadseffekt följs upp fram till 31.1.2021, varpå kostnadseffekten räknas ut på ett gemensamt överenskommet sätt för lönebilagor 1 och 4. Kostnadseffektens belopp under hela avtalsperioden beaktas i beloppet för löneförhöjningen 2021 (i lönebilagor 1 och 4). Betalningspraxis uppdateras i spelreglerna för inhopp.

83 § 1,2 och 3 mom. ändras och lyder på följande sätt:

83 § Maximiantalet övertidstimmar

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

Arbetsgivaren kan med avvikelse från 1 mom. låta arbetstagaren utföra övertidsarbete enligt följande bestämmelse fram till 31.12.2020 på basis av 49 § i arbetstidslagen (872/2019):

1. Med arbetstagarens samtycke får han eller hon hållas i övertidsarbete i totalt högst 138 timmar under varje period där två perioder har sex arbetsperioder och en har fem arbetsperioder (6/6/5), dock högst 250 timmar under 17 arbetsperioder.
2. Arbetstagaren får dock högst hållas i övertidsarbete i 36 timmar per arbetsperiod.
3. Arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna kan avtala om extra övertid utöver de ovan i punkt 1 nämnda 250 timmarna. Högst 80 timmar extra övertidsarbete får utföras per 17 arbetsperioder. Ovan i punkt 1 nämnda högsta timantal på 138 timmar får dock inte överskridas.

Rubriken i 86 § ändras på följande

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

- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

En ny 105 a § läggs till som lyder:

105 a § Ersättande arbete

1. Arbetstagaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Av den här anledningen kan det vara möjligt att ge honom eller henne som ersättande arbete ett annat arbete än hans eller hennes normala arbete, eller att låta honom eller henne utföra sitt normala

arbete enbart delvis. Istället för arbete kan det även komma i fråga att utbildning som passar arbetstagaren arrangeras eller det att arbetstagaren fungerar som utbildare. Det ersättande arbetet får inte äventyra arbetstagarens återhämtning eller hälsa och det ersättande arbetet ska vid behov avbrytas. Företagshälsovårdsläkaren fastställer behovet att avbryta det ersättande arbetet.

2. I läkarintyget över arbetstagarens arbetsoförmåga ska eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan innebär med tanke på arbetet beskrivas. Arbetsgivarens beslut över att ge arbetstagaren ersättande arbete ska basera sig på ett medicinskt befogat ställningstagande.
3. Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de bestämmelser om rutiner som har avtalats om på arbetsplatsen och på en konsultering av företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet att diskutera med företagshälsovårdsläkaren.
4. Under det ersättande arbetet eller utbildningen ska lönen minst fortsätta att motsvara lönen för den uppgift i stället för vilken arbetstagaren utför ersättande arbete. Ifall lönen är bättre för det ersättande arbetet och arbetet varar två veckor eller längre, betalas lön enligt uppgiften. Ersättande arbete eller utbildning räknas inte som tid som arbetsoförmögen. Under hela den tid som det ersättande arbetet utförs betalas en dagsspecifik ersättning som är lika stor som det personliga sjukledighetstillägget – dock högst för den tid då personen har kollektivavtalsenlig eller lagstadgad rätt till sjukledighet med lön.
5. När det ersättande arbetet fortsätter och rätten till sjukledighetstillägget redan upphört, betalas till arbetstagaren dennes ordinarie lön utan sjukledighetstillägg för det ersättande arbetet.

En ny 108 a § läggs till som lyder:

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

1. Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om ledighetens längd och andra arrangemang.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.
3. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

115 § Definitioner

1. Utöver vad som stadgas i 4 § i semesterlagen,
B) är semesterperioden den tidsperiod som inleds den 2 maj och utgår den 30 september;

120 § ändras och lyder på följande sätt:

120 § Hur semester ges och delas upp

1. Utöver vad som stadgas i 20 och 21 § i semesterlagen tillämpas vid givande av semester det som avtalats i denna paragraf.
2. Egentlig semester ges vid tid fastställd av arbetsgivaren, som är mellan den 2 maj och den 30 september.
3. Om arbetsuppgifternas art eller andra orsaker så kräver kan den del av den egentliga semestern som överskrider 18 dagar förläggas även till annan än den i 2 momentet nämnda tiden under samma semesterår. Med arbetstagarens samtycke kan den egentliga semestern också uppskjutas till följande år att åtnjutas före den 1 maj.

Protokollsanteckning:

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

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

124 § 1 mom. ändras och lyder på följande sätt:

124 § Vintersemesterförlängning

1. Om en annan del av semestern än den som hör till sparad ledighet tas ut under annan tid än under perioden 1.6–30.9, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av hela semestern och så att förlängningen kan utgöra högst tre vardagar.

135 § Utbildning

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

Utbildningen kan omfatta totalt 16 timmar, varav klassundervisningen kan omfatta 8 timmar. Alla 16 timmar kan utgöra nätutbildning.

En ny 136 § läggs till enligt följande:

136 § Uträkning av förhandlingstid

1. Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/07) iakttä bestämme i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.
2. När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelse vara uppfyllda trots vad som i 45 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 51 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse på sex veckor, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under sådan förhandlingstid som definieras i 51 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

LÖNEBILAGA 3

I lönebilaga 3 läggs en ny punkt 1 till som lyder på följande sätt:

3. LOKALA AVTAL OM SEMESTER

1. I fråga om regler för beräkning av semesterdagar (beräkning av helgfri lördag) kan man lokalt ingå ett avvikande avtal.

LÖNEBILAGA 4 Spårbunden trafik

17 § 2 och 3 mom. ändras och lyder på följande sätt och 7 mom. stryks:

17 § System för utjämning av arbetstiden

2. För arbetad tid och semester tjänas 1 timme 40 minuter utjämningsledighet in per vecka.
Vid arbetsoförmåga tjänas utjämningsledighet in under endast fem dagar.
 3. Arbetstiden jämnas ut genom att ge arbetstagaren totalt tio dagar utjämningsledighet per kalenderår. Utjämningsledighet kan tas ut, även om den ännu inte är intjänad.
 - ~~7. I denna arbetstidsmodell förkortas arbetstiden i arbetsperioden som innehåller långfredag, Kristi himmelfärdsdag och midsommarafton på samma principer som i arbete som omfattas av 6 § i arbetstidslagen.~~
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

19 § ändras och lyder på följande sätt:

19 § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

1. Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden under veckan eller arbetsperioden i fråga: midsommardagen och allhelgonadagen samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul när dessa infaller på en lördag eller söndag.
2. Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag och midsommarafton samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul när dessa inte infaller på en lördag eller söndag förkortar den ordinarie arbetstiden under den aktuella arbetsperioden med åtta timmar.
3. Om arbetstiden under en arbetsperiod då nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på Kristi himmelfärdsdag eller en annan dag än lördag eller söndag inte kan förkortas, betalas övertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 86 §.

4. Om arbetstiden inte kan förkortas under den arbetsperiod då långfredag, annandag påsk, midsommarafton infaller eller då julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag, betalas mertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 40 §.
- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

Till 28 § fogas ett nytt sjätte moment:

28 § Upprättande av ett timschema

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

I underteckningsprotokollet:

Ändringens kostnadseffekt följs upp fram till 31.1.2021, varpå kostnadseffekten räknas ut på ett gemensamt överenskommet sätt för lönebilagor 1 och 4. Kostnadseffektens belopp under hela avtalsperioden beaktas i beloppet för löneförhöjningen 2021 (i lönebilagor 1 och 4). Betalningspraxis uppdateras i spelreglerna för inhopp.

42 § 1,2 och 3 mom. ändras och lyder på följande sätt:

42 § Maximiantalet övertidstimmar

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

Arbetsgivaren kan med avvikelse från 1 mom. låta arbetstagaren utföra övertidsarbete enligt följande bestämmelse fram till 31.12.2020 på basis av 49 § i arbetstidslagen (872/2019):

1. Med arbetstagarens samtycke får han eller hon hållas i övertidsarbete i totalt högst 138 timmar under varje period där två perioder har sex arbetsperioder och en har fem arbetsperioder (6/6/5), dock högst 250 timmar under 17 arbetsperioder.
2. Arbetstagaren får dock högst hållas i övertidsarbete i 36 timmar per arbetsperiod.
3. Arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna kan avtala om extra övertid utöver de ovan i punkt 1 nämnda 250 timmarna. Högst 80 timmar extra övertidsarbete får utföras per 17 arbetsperioder. Ovan i punkt 1 nämnda högsta timantal på 138 timmar får dock inte överskridas.

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

- Bestämmelserna i denna paragraf träder i kraft 1.1.2021.

En ny 63 a § läggs till som lyder:

63 a § Ersättande arbete

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

När det ersättande arbetet fortsätter och rätten till sjukledighetstillägget redan upphört, betalas till arbetstagaren dennes ordinarie lön utan sjukledighetstillägg för det ersättande arbetet.

En ny 66 a § läggs till som lyder:

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

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

73 § 1 punkten b) ändras att lyda enligt följande:

73 § Definitioner

1. Utöver vad som stadgas i 4 § i semesterlagen, B) är semesterperioden den tidsperiod som inleds den 2 maj och utgår den 30 september;

78 § ändras och lyder på följande sätt:

78 § Hur semester ges och delas upp

1. Utöver vad som stadgas i 20 och 21 § i semesterlagen tillämpas vid givande av semester det som avtalats i denna paragraf.
2. Egentlig semester ges vid tid fastställd av arbetsgivaren, som är mellan den 2 maj och den 30 september.
3. Om arbetsuppgifternas art eller andra orsaker så kräver kan den del av den egentliga semestern som överskrider 18 dagar förläggas även till annan än den i 2 momentet nämnda tiden under samma semesterår. Med arbetstagarens samtycke kan den egentliga semestern också uppskjutas till följande år att åtnjutas före den 1 maj.

Protokollsanteckning:

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

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

5. Lediga dagar som utgående från det fastställda skiftschemat redan har tjänats in, räknas inte in i semestern.
6. För arbetstagare vars regelbundna arbetsvecka består av fem dagar på så sätt att lördagarna och söndagarna är lediga dagar, beräknas antalet semesterdagar i semester som beviljats som hela kalenderveckor i enlighet med dessa veckors vardagar. I fråga om enstaka semesterdagar och kalenderveckor som inte är hela räknas dessutom för varje femdagsperiod av sådana dagar en ledig helgfri lördag som semesterdag.

82 § 1 mom. ändras och lyder på följande sätt:

82 § Vintersemesterförlängning

1. Om en annan del av semestern än den som hör till sparad ledighet tas ut under annan tid än under perioden 1.6–30.9, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av hela semestern och så att förlängningen kan utgöra högst tre vardagar.

92 § 1 mom. ändras och lyder på följande sätt:

92 § Utbildning

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

En ny 93 § läggs till enligt följande:

93 § Uträkning av förhandlingstid

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

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

4. Försöksprojekt med genomsnittlig arbetstid

Parterna har avtalat om ett försöksprojekt med genomsnittlig arbetstid i fjärrtrafiken. Försöksprojektet genomförs på överenskommet sätt under 2021.

5. Försök gällande arbetsskiftets längd / godstrafik

Parterna har avtalat om ett försöksprojekt som anknyter till 59 § 1 mom. i kollektivavtalet enligt följande:

Man avtalar om de bemanningsställen inom godstrafiken där man kan genomföra nedanstående bestämmelse istället för 59 § 1 mom. i försökssyfte. Försöket varar 5 perioder från den 17 augusti 2020 till 29 november 2020. Innan en försöksperiod går ut ska parterna granska hur bestämmelsen fungerar, dess effekter och eventuella ändringsbehov samt avtala om eventuella fortsatta åtgärder.

Bestämmelse:

Ett arbetsskift enligt timschemat får vara högst 10 timmar. I arbeten med anknytning till järnvägstrafiken får ett arbetsskift då arbetet utförs under resa vara högst 12 timmar. I ett arbetsskift som omfattar en vila på över en timme, som inte räknas med i arbetstiden, kan tiden som löper fram till att arbetsskiftet upphör jämte vilotider vara högst 14 timmar. Under ett skift som utförs under resa och som omfattar en vila på över 2 timmar kan arbetsskiftet vara högst 15 timmar.

6. Arbetsgrupper

6.1. Arbetsgrupp för ett frivillighetsbaserat system med inhoppare (PL 2)

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att utreda och om möjligt genomföra ett frivillighetsbaserat system med inhoppare i uppgifter som avses i lönebilaga 2.

6.2. Uppdatering av texterna för uppgiftsbeskrivningar och lönegrupper i lönebilagorna 1 och 3

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att under avtalsperioden uppdatera lönesystemens texter för arbetets svårighetsgrad på ett kostnadsneutralt sätt.

I samband med arbetsgruppen som anknyter till lönebilaga 3 avtalar man om ett företagsspecifikt tillägg för banarbetsansvarig före den 31 december 2020. Om man når ett samförstånd om tillägget för banarbetsansvarig, täcks dess kostnadseffekt med medel från den företagsspecifika potten för 2021.

6.3. Arbetsgrupp för utveckling av arbetsperioden

För att förbättra kundnöjdheten tillsätter man en arbetsgrupp som har i uppgift att utveckla alternativa lösningar till järnvägslogistiken istället för den nuvarande arbetsperioden på 3 veckor.

6.4. Placering av semester och intjänade ledigheter eller ledigheter som kommer att tjänas in

Förhandlingsparterna upprättar tillsammans en tillämpningsanvisning om förfaranden för lediga dagar under avtalsperioden.

7. Datum och underskrifter

Helsingfors den 19 mars 2020

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

**FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF**

1. KAP | ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1. § Kollektivavtalets tillämpningsområde

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

2. § Allmänna avtal

- Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal:
 - Allmänt avtal Bilaga 1
 - Avtal om uppsägningsskydd Bilaga 2
 - Avtal gällande resekostnader Bilaga 3
- Vad gäller arbetstagarnas grupplivförsäkring följs det avtal som ingåtts av centralorganisationerna. De gällande grupplivförsäkringsvillkoren och ersättningssummorna finns på Arbetstagarnas grupp-försäkringspools webbplats <http://www.trhv.fi>.

3. § Lokala avtal

- Enligt de nedan avsedda bestämmelserna i kollektivavtalet kan lokala avtal om frågor i anslutning till fullmäktige ingås i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning samt mellan företaget och arbetstagarföreningen eller mellan arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen eller mellan personer som befullmäktigats av dessa. Avtal som träffats med förtroendemän binder de arbetstagare som förtroendemännen ska anses representera.
- Avtal kan ingås för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.
- Avtalet ska upprättas skriftligen och ett sådant lokalt avtal som avses här är en del av gällande kollektivavtal.

4. § Överlevnadsklausul

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

2. KAP | ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

5. § Anställningens början och arbetsavtal

1. Arbetsgivaren har i enlighet med arbetsavtalslagen rätt att leda och övervaka arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare.
2. Vid upprättande av arbetsavtalet ska arbetstagaren på ett bevisligt sätt underrättas om arbetets art, arbetsplatsen, arbetsorten samt eventuellt arbetsområde. Arbetstagaren ska även informeras om arbetsavtalet är avsett att gälla för en bestämd tid eller annars bör anses vara tidsbestämt eller om arbetsavtalet ska anses gälla tills vidare. Om arbetsavtalet är avsett att gälla för en bestämd tid eller annars bör anses vara tidsbestämt, ska arbetstagaren även informeras om dess längd antingen i kalendertid eller på annat för omständigheterna tillämpligt sätt. Ett skriftligt arbetsavtal ska alltid upprättas med arbetstagaren.
3. I arbetsavtalet kan man komma överens om en prøvotid på högst sex månader. Om arbetstagaren under prøvotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prøvotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prøvotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prøvotiden förlängs.
4. En arbetstagares anställningsförhållande anses börja den dag då arbetsgivaren i samband med anställning av arbetstagaren meddelar att arbetet ska börja och då arbetstagaren i enlighet med avtalet börjar sitt arbete.
5. En anställning ska genast meddelas vederbörande förtroendeman, som har rätt att få en kopia av det skriftliga arbetsavtalet.
6. I den introduktionsutbildning som ges arbetstagaren inkluderas även handledning i samarbetsystemet, vilken ges av förtroendemannen och arbetarskyddsombudet.

6. § Arbetskommendering till utlandet

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

7. § Allmänna skyldigheter

1. En arbetstagare ska utföra sitt arbete flitigt och noggrant, följa arbetstiden noga samt i sitt arbete undvika allt som kan äventyra säkerheten för honom eller henne eller en arbetskamrat samt undvika allt som kan skada arbetsgivarens egendom.

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

8. § Permittering och anställningsförhållandets upphörande

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

9. § Arbetsavtal för viss tid

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

10. § Att häva ett arbetsavtal eller anse arbetsavtalet hävt

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

11. § Arbetsbrist

1. Ett anställningsförhållande kan också upphöra på grund av brist på arbete. En arbetstagare ska emellertid innan uppsägning av denna orsak om möjligt omplaceras till ett arbete på arbetsplatsen som motsvarar

arbetstagarens yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne. Om möjligheter saknas till en sådan omplacering, kan arbetstagaren med sitt eget medgivande omplaceras till en arbetsplats hos något annat företag som har behov av arbetskraft. Efter omplaceringen fastställs arbetstagarens lön enligt det nya arbetet.

2. Om det råder allmän arbetsbrist inom något arbetsområde som nämns i 1 §, ska avtalsparterna förhandla om förkortning av arbetstiden.
3. Om uppsägningar måste genomföras trots de ovannämnda åtgärderna, ska i regel den arbetstagare som har varit anställd kortast tid och som har minst försörjningsplikt sägas upp först, såvida inte arbetstagaren på grund av sitt yrke anses nödvändig att ha kvar i arbetet. Innan sådana uppsägnings- och förflyttningsåtgärder vidtas ska arbetsledningen höra förtroendemannen.
4. När arbetsmängden växer och antalet arbetstagare av denna orsak måste ökas, ska man eftersträva att i första hand anställa arbetstagare som tidigare arbetat inom företaget och sagts upp på grund av arbetsbrist.

12. § Bestämmelser om förfarande

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

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

4.1 ALLMÄNT

13. § Tillämpningsområde

1. Arbetstiden i uppgifterna i lönebilaga 4 fastställs enligt detta kapitel och 7 § i arbetstidslagen.

4.2 ORDINARIE ARBETSTID

14. § Den ordinarie arbetstidens längd

1. Den ordinarie arbetstiden är 115 timmar per arbetsperiod på tre veckor.

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

15. § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

1. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden under en utjämningsperiod på högst 27 veckor är 115 timmar under en 3 veckors period. Den ordinarie arbetstiden under en 3 veckors period kan då vara högst 120 timmar.
2. Utjämningsperiodens längd måste meddelas innan utjämningsperioden tas i bruk. En plan för utjämning av arbetstid ska för utjämningsperiodens tid ges åt arbetstagarna.
3. Skiftschemat publiceras för en tre veckors tidsperiod och därtill publiceras utkastet till ett icke bindande skiftschema för följande tre veckors period.
4. Som övertidsarbete ersätts allt arbete som överskrider det timantal som antecknats i skiftschemat och som utförs på initiativ av arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke. Som övertidsersättning betalas för de första 12 timmarna övertid som överskrider den ordinarie arbetstiden under tre veckor enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimarna enkel timlön förhöjd med 100 procent.
5. Söckenhelger enligt 19 § i kollektivavtalet förkortar den genomsnittliga ordinarie arbetstiden med åtta timmar för varje söckenhelg.
6. En arbetstidsförkortning på grund av en söckenhelg genomförs avvikande från 19 § genom att bevilja arbetstagaren ledigt under utjämningsperioden för arbetstiden, eller med arbetstagarens samtycke, under annan tid.
7. Om man inte på ovan nämnda sätt kunnat ge arbetstidsförkortning på grund av en söckenhelg enligt 19 § betalas som ersättning för den överskridande arbetstiden enkel timlön förhöjd med 50 procent.

Utjämningsperiodens eller anställningsförhållandets upphörande

8. Om anställningsförhållandet är i kraft när utjämningsperioden avslutats och man inte hunnit utjämna arbetstiden till i genomsnitt 115 timmar, ersätts den arbetstid som överskrider den genomsnittliga arbetstiden som övertidsarbete. De timmar som ska ersättas betalas förhöjda med 50 procent. Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden vid slutet av utjämningsperioden inte uppgår till 115 timmar, återkrävs inte ett eventuellt kvarvarande underskott i utjämnings-schemat av arbetstagaren.
9. Om anställningsförhållandet upphör till följd av att arbetstagaren säger upp sig eller av någon annan anledning som beror på arbetstagaren under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till i genomsnitt 115 timmar, ersätts den uteblivna förtjänsten genom att man räknar ut hur många timmar längre än 115 timmar den genomsnittliga

arbetstiden har varit. Överskridande timmar ersätts åt arbetstagaren förhöjda med 50 procent. Det samma gäller när en arbetstagare övergår till en annan arbetsidsform under en pågående utjämningsperiod.

10. Om arbetsförhållandet upphör av produktionsmässiga och ekonomiska skäl ersätts arbetstagaren när arbetsförhållandet upphör de timmar som överskrider de genomsnittliga 115 timmarna förhöjda med 50 procent. Om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden vid slutet av utjämningsperioden inte uppgår till 115 timmar, återkrävs inte ett eventuellt kvarvarande underskott i utjämnings-schemat av arbetstagaren.
11. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan lokalt ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf om genomsnittlig arbetstid.

16. § Arbetsvecka och arbetsperiod

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

4.3 ARBETSTIDSARRANGEMANG

17. § Reglering av utjämningsledighet

1. Genom lokalt avtal kan den ordinarie arbetstiden under 27 veckor ordnas så att den är i genomsnitt 115 timmar under en tre veckor lång arbetsperiod och så att den ordinarie arbetstiden under en tre veckor lång arbetsperiod är i genomsnitt 120 timmar.
2. För arbetad tid och semester tjänas 1 timme 10 minuter utjämningsledighet in per vecka. Vid arbetsoförmåga tjänas utjämningsledighet in under endast fem dagar. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

(Från och med 1.1.2021):
För arbetad tid och semester tjänas 1 timme 40 minuter utjämningsledighet in per vecka.
Vid arbetsoförmåga tjänas utjämningsledighet in under endast fem dagar.
3. Arbetstiden jämnas ut genom att ge arbetstagaren totalt sju dagar utjämningsledighet per kalenderår. Utjämningsledighet kan tas ut, även om den ännu inte är intjänad. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

(Från och med 1.1.2021):
Arbetstiden jämnas ut genom att ge arbetstagaren totalt tio dagar utjämningsledighet per kalenderår. Utjämningsledighet kan tas ut, även om den ännu inte är intjänad.
4. Om införande av timschema vid arrangemang av utjämningsledighet måste särskilt avtalas lokalt. Av timschemat måste framgå start- och sluttider för ordinarie arbetstid samt dagarna för på förhand avtalad utjämningsledighet.

5. Arbetstid på en dag som enligt timschemat är en utjämningsledighet ska i första hand ersättas med ledighet av motsvarande längd vid ett senare tillfälle. Om arbetstagaren inte kan få sådan ledighet, ersätts outnyttjad ledighet med enkel timlön.
6. Arbetstagaren har på begäran rätt att flytta utjämningsdagar som införts i timschemat, om arbetstagaren är arbetsoförmögen när utjämningsdagarna börjar. Utjämningsdagarna får inte placeras under semestern. Utjämningsdagarna kan om så särskilt avtalas även ges i anslutning till semesterns början eller slut.
7. I denna arbetstidsmodell förkortas arbetstiden i arbetsperioden som innehåller långfredag, Kristi himmelsfärdsdag och midsommarafton på samma principer som i arbete som omfattas av 5 § i arbetstidslagen. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

18. § Arbetsskiftens längd och delning

1. Ett arbetsskift enligt timschemat får vara högst 10 timmar. Enligt lokala avtal kan arbetsskiftet uppgå till högst 12 timmar.
2. Ovannämnda arbetsskift får överskridas endast om andra arrangemang för arbetsskiften förorsakar oskäligen kostnader eller medför avsevärda svårigheter eller om arbetet av oförutsett skäl måste förlängas utöver maximitiden eller om en överskridning har avtalats på förhand med arbetstagarna eller deras förtroendemän.
3. Arbetsskift som är kortare än sju timmar bör i regel inte tillämpas på arbetsplatsen. Arbetsdagen kan vara kortare än sju timmar, men dock minst fem timmar. Det är möjligt att lokalt avtala annat om längden på arbetsskiften.
4. Ett arbetsskift får inte omotiverat delas upp i flera delar, utan bör, med beaktande av de krav arbetet ställer samt övriga lokala förhållanden, vara så sammanhängande som möjligt.
5. Om det inte går att undvika uppdelning av ett arbetsskift, får det uppdelas högst i två delar, varav ingendera får vara kortare än två timmar. Undantag, t.ex. uppdelning i tre delar, ska avtalas lokalt.
6. Nattskift får inte delas in i flera delar om det inte finns möjlighet att använda ett vilorum.

Körtid och pauser

Körtidens längd

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

Raster

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

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

4.4 SÖCKENHELGER

19. § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

1. Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden under veckan eller arbetsperioden i fråga: Kristi himmelfärdsdag, långfredag, midsommarafton, midsommardagen och allhelgonadagen samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul när dessa infaller på en lördag eller söndag. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

(Från och med 1.1.2021):

Följande söckenhelger förkortar inte arbetstiden under veckan eller arbetsperioden i fråga: midsommardagen och allhelgonadagen samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul när dessa infaller på en lördag eller söndag.

2. Annandag påsk samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul när dessa inte infaller på en lördag eller söndag förkortar den ordinarie arbetstiden under den aktuella arbetsperioden med 8 timmar. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

(Från och med 1.1.2021):

Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag och midsommarafton samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul när dessa inte infaller på en lördag eller söndag förkortar den ordinarie arbetstiden under den aktuella arbetsperioden med åtta timmar.

3. Om arbetstiden under en arbetsperiod då nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag inte kan förkortas, betalas övertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 45 §. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

(Från och med 1.1.2021):

Om arbetstiden under en arbetsperiod då nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på Kristi himmelfärdsdag eller en annan dag

än lördag eller söndag inte kan förkortas, betalas övertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 45 §.

4. Om arbetstiden inte kan förkortas under den arbetsperiod då annandag påsk infaller eller då julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag, betalas mertidsersättning för den överskridande arbetaren för på det sätt som avtalats i 40 §. (Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2020)

(Från och med 1.1.2021):

Om arbetstiden inte kan förkortas under den arbetsperiod då långfredag, annandag påsk, midsommarafton infaller eller då julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag, betalas mertidsersättning för de överskridande timmarna på det sätt som avtalats i 40 §.

4.5 NATTARBETE

20. § Nattarbete

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

21. § Tidskompensation för nattarbete och tillägg för nattarbete

1. En arbetstagare som utför nattarbete får 20 minuters tidskompensation per timme för arbete som utförts under tiden 21.00–06.00. Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än klockan 06.00 anses vid beräkning av tidskompensationen tiden därutöver vara likställd med nattarbete fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.
2. Då arbetsskiftena planeras bör tidskompensationen för nattarbete beaktas och inkluderas i maximitiden för arbetsperioden. Tidskompensation för nattarbete begränsar inte arbetsskiftets längd.
3. För tid som berättigar till tidskompensation för nattarbete betalas nattillägg på 0,49 euro fr.o.m. 1.4.2020 euro och 0,50 euro fr.o.m. 1.4.2021.

4. Tidskompensation för nattarbete ges inte för beredskap på annan plats än arbetsplatsen. Söndagsersättning betalas inte för tidskompensation för nattarbete. Tidskompensationen för nattarbete beaktas inte vid beräkning av maximitiderna för övertid.
5. Vid beräkning av tidskompensationen för nattarbete utjämnas arbetstiden till hela timmar per arbetsperiod.
6. Om arbetsgivaren inte ger tidskompensation för nattarbete betalas för tiden 21.00–06.00 ett nattillägg på 38 procent. Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än klockan 06.00 betalas nattillägg även efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

4.6 TID SOM RÄKNAS SOM ARBETSTID

22. § Tid som räknas som arbetstid

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

Vid arbetsdagens inledning när man lämnar hallen 7 min

Vid arbetsdagens slut när man avslutar i hallen 3 min
Tid för förflyttning och att betjäna resenärer efter
matpaus 5 min

Tid för förflyttning och att betjäna resenärer när
arbetsdagen inleds och man startar från
bytesplats 5 min

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

Andra tider för förflyttning bestäms enhetsspecifikt tillsammans med huvudförtroendemannen.

23. § Restid som räknas som arbetstid

1. Den tid som används för en arbetsresa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation.
2. Som arbetstid räknas tid som åtgår till färd eller transport från en av arbetsgivaren anvisad startplats till den plats där det egentliga arbetet utförs och därifrån tillbaka till startplatsen.

3. Som arbetstid räknas den tid som går åt till bilkörning med arbetsgivarens bil på arbetsgivarens order, om bilen transporterar arbetstagare eller arbetsverktyg.
4. Förflyttning under arbetsskiftet räknas som arbetstid. Med förflyttning avses resa mellan depå och bytesplats eller annan motsvarande tur- eller returresa där man inte deltar i arbetet.
5. Arbetsuppgifterna kan inledas och avslutas på olika ställen. Förflyttningen mellan den plats där arbetet inletts och avslutats ingår inte då i arbetstiden.

24. § Annan tid som ska räknas som arbetstid

1. Om arbetsskiftet helt måste ställas in, påbörjas senare eller flyttas fram av vägande skäl och arbetstagaren redan anlänt till arbetsplatsen när saken meddelas, tillgodoräknas han eller hon två timmars arbetstid för att ha åkt till arbetet i onödan.
2. Till arbetstid räknas högst en timme av tiden mellan avställning och klargöring som arbetstid.
3. Som arbetstid räknas den tid då arbetstagaren i ett brottmål till följd av arbetet eller som riktas mot arbetsgivaren av åklagaren instämmts antingen som vittne eller som närvaropliktig målsägande för uppklarande av målet i domstol eller i förhör i samband med förundersökningen vid polismyndigheten. För resor till annan ort utom arbetstid betalas enkel timlön för högst åtta timmar.
4. Den tid som åtgår för deltagande i hälsovårdsrelaterade undersökningar och kontroller som ordnas av arbetsgivaren (Arbetstagare som sköter säkerhetsrelaterade arbetsuppgifter inom spårbunden stadstrafik), även då undersökningarna och kontrollerna sker på arbetstagarens ledighet. För resor till annan ort utom arbetstid betalas enkel timlön för högst åtta timmar.
5. Som arbetstid räknas den tid som åtgår för möten i kommittéer, delegationer och nämnder samt arbetsgrupper som tillsatts av staten, dock inte om mötet hålls på arbetstagarens ledighet och särskild ersättning erläggs för deltagandet.

4.7 VILOTIDER

25. § Daglig vilotid

1. Arbetstagaren ska ges en daglig vilotid om minst en timme, om arbetsskiftet är längre än sex timmar.
2. Vilotiden om en timme kan vid behov avtalas lokalt så att den förkortas till en halv timme, och att arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen under denna tid.
3. I periodarbete kan möjlighet att äta vid sidan av arbetet ordnas. Pausen är då högst 30 minuter lång och räknas som arbetstid.

4. Om arbetstagaren har rätt eller faktisk möjlighet att obehindrat lämna arbetsplatsen räknas vilotiden inte som arbetstid.
5. Arbetstagaren ges möjlighet att inta kaffe eller förfriskningar vid sidan av arbetet.
6. En arbetstagare som åläggs övertidsarbete ska omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång paus, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till vila vid lämpliga tillfällen med fyra timmars mellanrum. Om arbetstagaren inte har rätt att lämna arbetsplatsen räknas denna tid som arbetstid.

26. § Dygnsvila

1. Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 9 timmar, om det inte är fråga om ett arbete som avses i 39 § eller som utförs under beredskapstid.
2. Om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt, kan arbetsgivarens företrädare och huvudförtroendemannen med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska dock vara minst sju timmar.

27. § Ledighet per vecka och veckans andra lediga dag

1. En arbetstagare bör varje kalendervecka ges minst 30 timmars sammanhängande ledighet över söndagen eller, om detta inte är möjligt, över någon annan dag i veckan. Om ledigheten inte omfattar fulla kalenderdygn, ska den vara minst 36 timmar lång.
2. Det är möjligt att frånga bestämmelserna om ledighet per vecka i följande fall:
 - a) då den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 3 timmar;
 - b) vid nödarbete som avses i 19 § i arbetstidslagen,
 - c) då arbetets tekniska art inte medger vissa arbetstagares fullständiga befriande från arbetet;
 - d) om en arbetstagare under sin ledighet tillfälligt behövs i arbete för upprätthållande av det regelbundna arbetet
3. Veckovila som uteblivit av orsak som avses punkt 2 moment d ovan ersätts med arbetstagarens samtycke i form av en penningersättning som motsvarar den individuella timlönen eller med motsvarande ledighet senast under följande kalendermånad. Ersättningsförfarandet ska avtalas mellan arbetsgivarens representant och arbetstagaren innan arbetet utförs. Penningersättningen ska om möjligt betalas i samband med nästa löneutbetalning.
4. I regel ska arbetstagaren under en vecka ha två på varandra följande lediga dagar och de lediga dagarna infalla så jämnt som möjligt varje vecka. Om

veckovilan infaller på söndagen, ska den andra lediga dagen infalla på lördagen om det är möjligt.

5. För arbeten med anknytning till trafiken gäller att om den sammanhängande ledighet som ordnas i samband med veckovilan inte omfattar två hela kalenderdygn, ska ledighetens längd vara minst 54 timmar.
6. Om det är möjligt med beaktande av uppgifternas art, är följande dagar lediga dagar i söckenhelgsveckorna: lördagen den vecka då nyårsdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul infaller samt påskafton, lördagen efter annandag påsk, midsommarafton och julafton. Om det på grund av uppgifternas art inte är möjligt att dessa dagar är lediga, bör arbetstiden under arbetsperioden i fråga förkortas genom beviljande av ledighet på någon annan dag under samma arbetsperiod.
7. Bestämmelser om meddelande om söckenhelgsledigheter och arbetsskiftsarrangemangen i anslutning till söckenhelger finns i 29 § 5 mom.

4.8 TIMSCHEMA

28. § Upprättande av ett timschema

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

Tillägg för inhopp

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

29. § Ändring av ett timschema

1. Sedan ett timschema tagits i bruk kan det tillfälligt ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som anknyter till arbetsarrangemangen.
2. Med vägande skäl som berättigar till ändring av ett på förhand upprättat timschema avses sådana överraskande och vid tiden för upprättandet av timschemat okända omständigheter som förutsätter ändringar för att service- och produktionsverksamheten ska kunna fortsätta.
3. Vägande skäl att ändra ett arbetsskift eller rentav ställa in hela arbetsskiftet kan uppstå vid skada på spårvagn eller bana, banarbete eller arbete i anslutning till säkerhetsanordning eller en oförutsägbar eller plötslig trafiksituation eller trafikstörning som är avhängig av en kund.
4. Tillfälliga förändringar av den ordinarie arbetstiden och vilopauserna under den ska meddelas arbetstagaren, om möjligt under föregående dag.
5. Söckenhelgsledigheter och anknytande arbetstidsarrangemang bör planeras och meddelas i tillräckligt god tid, och förhandsmeddelande bör ges minst sju dagar före en ändring av arrangemangen. Förhandsmeddelande lämnas även till förtroendemannen.

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

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

2. Tillägg för bundenhet i arbetet

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

4.9 ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

31. § Uträkning av arbetstidsersättningar

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

32. § Utjämning av arbetstiden till jämna timmar

1. Utjämningen till jämna timmar sker per arbetsperiod eller löneutbetalningsperiod på så sätt att en tid som är kortare än en halv timme inte beaktas samt att en tid som är en halv timme eller längre avrundas uppåt till närmaste timme (29 min nedåt och 30 min uppåt).

33. § Ersättning för kvälls- och nattarbete

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

34. § Lördagsersättning

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

35. § Söndagsersättning

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

36. § Helgaftonstillägg

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

2. När julafton infaller på en söndag kan helgafonstillägg och söndagsersättning för arbete som utförs under tiden 00.00-18.00 betalas samtidigt.

37. § Nödarbete

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

38. § Ersättning för ändring av arbetsskift

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

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

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

4.10 MERTIDSARBETE

39. § Definition av mertidsarbete

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

40. § Ersättning för mertidsarbete

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

4.11 ÖVERTIDSARBETE

41. § Definition av övertidsarbete

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

42. § Maximal övertid

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

Arbetsgivaren kan med avvikelse från 1 mom. låta arbetstagaren utföra övertidsarbete enligt följande bestämmelse fram till 31.12.2020 på basis av 49 § i arbetstidslagen (872/2019):

1. Med arbetstagarens samtycke får han eller hon hållas i övertidsarbete i totalt högst 138 timmar under varje period där två perioder har sex arbetsperioder och en har fem arbetsperioder (6/6/5), dock högst 250 timmar under 17 arbetsperioder.
2. Arbetstagaren får dock högst hållas i övertidsarbete i 36 timmar per arbetsperiod.
3. Arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna kan avtala om extra övertid utöver de ovan i punkt 1 nämnda 250 timmarna. Högst 80 timmar extra övertidsarbete får utföras per 17 arbetsperioder. Ovan i punkt 1 nämnda högsta timantal på 138 timmar får dock inte överskridas.

43. § Ersättning för övertidsarbete

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

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

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

45. § Övertidsersättning under en arbetsperiod där nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag (i kraft fram till 31.12.2020)

45. § (fr.o.m. 1.1.2021) Övertidsersättning under arbetsperiod i vilken ingår Kristi himmelfärdsdag eller där nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen infaller på annan dag än lördag eller söndag

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

4.12 BEREDSKAP I BOSTADEN OCH BEREDSKAP

46. § Beredskap i bostaden och beredskap

1. Då en arbetstagare i enlighet med avtalet är skyldig att vistas i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan inkallas till arbete, räknas inte den tid då arbetstagaren är bunden till bostaden utan att utföra arbete som arbetstid.
2. Åtminstone hälften av den tid som gått åt för beredskap i arbetstagarens bostad ska ersättas antingen i pengar enligt enkel timlön eller genom att räkna tiden som arbetstid.
3. Lokalt kan man avtala om att beredskapen ska ersättas antingen i pengar eller genom att räkna tiden som arbetstid. Ersättningsformerna kan även delas upp tidsmässigt till exempel så att beredskapen ersätts i pengar på vardagar och räknas som arbetstid på veckosluten.
4. Lokalt kan man avtala om arbetsvillkoren i samband med beredskap också på andra sätt.

4.13 BESTÄMMELSER FÖR DELTIDSARBETE

47. § Allmänt

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

48. § Deltidsarbete och semester

1. Semesterpenning, semestertillägg och tjänsteårstillägg betalas i samband med den sista lönebetalningen före deltids- eller delinvalidpension på samma sätt som då en anställning upphör. Betalning av semestertillägg på det sätt som avses i denna punkt gäller endast situationer där arbetstiden och motsvarande lön ändrar först efter att semesterkvalifikationsåret har löpt ut och innan semestern eller en del av den börjar i enlighet med 76 § 8 mom.
2. En deltidsanställd tjänar in semester även för de månader då han eller hon på grund av deltidsarbete kommer upp i mindre än 14 arbetsdagar eller dagar som är likställda med arbetsdagar.
3. Semestern för en deltidsanställd bestäms på samma sätt som för en heltidsanställd. Semester ges i regel i fulla kalenderveckor. I fråga om enstaka semesterdagar och kalenderveckor som inte är hela räknas dessutom för varje femdagarsperiod av sådana dagar en ledig helgfri lördag som semesterdag.

5. KAP | LÖNER

49. § Fastställande av lönen

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

- c) För 18 – 24 mån i läroavtalsutbildning arbetsspecifik lön för lönegrupp 1 x 0,95

6. Därefter bestäms lönen normalt utgående från lönebilagorna.

50. § Arbetsspecifikt specialtillägg

1. I arbeten som är särskilt krävande, projektliknande uppgifter eller i svåra förhållanden i övrigt ska, om detta inte på annat sätt uppmärksammas i lönesättningen, arbetstagaren betalas ett specialtillägg per arbetad timme på högst 10 procent av lönegruppens arbetsspecifika riktlön per månad.
2. Betalningsgrunderna för arbetsspecifikt specialtillägg avgörs av arbetsgivarens representant. Vid beslutet ska hänsyn tas till huvudförtroendemannens framställningar.
3. Arbetstagare som vikarierar som arbetsledare kan i lönebilaga 2 och 3 betalas arbetsspecifikt specialtillägg på högst 10 procent.

51. § Tillfälliga ändringar i arbetet

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

52. § Lönebetalning

1. Lön ska betalas en eller två gånger i månaden till den penninginrättning som arbetstagaren har uppgett.

2. Lönen ska betalas på månadens 15:e eller sista dag. Om löneutbetalningsdagen är en helgfri lördag eller en helgdag, utbetalas lönen på den vardag som föregår dessa dagar. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen på normala lönebetalningsdagar.
3. Arvoden, tillägg och ersättningar som är bundna till särskilda beräkningsperioder utbetalas så snart som möjligt efter att förmånens beräkningsperiod har löpt ut, dock senast före utgången av den kalendermånad som följer på närmast efter beräkningsperiodens utgång.

53. § Ändrade lönegrunder

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

54. § Beräkning av lön för frånvarotid

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

55. § Korrigerig av lönebetalning och löneavdrag

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

56. § Lönespecifikation och uppbärande av medlemsavgift

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

6. KAP | RESOR

57. § Resor i arbetet

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

58. § Ersättning för resekostnader

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

59. § Ersättning för restid

1. För daglig arbetsresa utom arbetstid, från samlingsplatsen till platsen där det egentliga arbetet utförs och tillbaka betalas ersättning enligt enkel timlön, dock för högst åtta timmar.
2. Tid som åtgår för en arbets- eller kommenderingsresa som inte innehåller några arbetsuppgifter räknas inte som arbetstid. För denna tid betalas dock ersättning enligt enkel timlön för högst åtta timmar. En arbets- eller kommenderingsresa får inte ställa arbetstagaren i en bättre eller sämre ställning än vad som är fallet då arbetstagaren arbetar på sin ordinarie placeringsort.

3. För resdagarna betalas lön för den tid en arbetstagare på grund av resan annars inte kan få lön, dock högst för så lång tid att han eller hon får en lön som motsvarar lönen enligt den ordinarie dagliga arbetstiden. För resa på söndag eller helgdag eller på en annan dag som enligt timschemat är ledig dag betalas ersättning för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att en ersättning som ska betalas för en arbets- och kommanderingsresa som gjorts utom arbetstiden byts mot motsvarande ledighet.

7. KAP | FRÅNVARO

7.1 SJUKFRÅNVARO OCH LÖN FÖR SJUKTID

60. § Rätt till lön för sjuktid

1. För en oavbruten sjukfrånvaro till följd av förarbetsoförmåga som beror på styrkt sjukdom betalas arbetstagaren lön enligt medeldagslönen och beroende på anställningsförhållandets längd enligt följande:
 - a) när anställningsförhållandet har varat oavbrutet minst en månad, för en tidsperiod om 21 dagar (lön för sjukdomstid betalas inte för den första sjukdagen, om anställningsförhållandet varat oavbrutet i mindre än sex månader);
 - b) när anställningsförhållandet har varat minst ett år, för en tidsperiod om 21 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett halvår;
 - c) när anställningsförhållandet har varat minst tre år, för en tidsperiod om 28 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett halvår;
 - d) när anställningsförhållandet har varat minst fem år, för en tidsperiod om 35 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett halvår.
2. Dock betalas full lön för sjuktiden enligt medeldagslönen i det fall som nämns i 4 momentet ovan endast en gång per kalenderår för den del som överstiger 28 dagar.
3. Lön för sjuktid betalas utöver den halvårsperiod som föreskrivs i ovan i 1 mom. underpunkterna b–d för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från den tidpunkt då sjukfrånvaron började har ansökt om invalidpension hos pensionsanstalten. Lönen betalas dock högst till utgången av den kalendermånad som följer efter den månad under vilken pension beviljats eller pensionsärendet slutligt avgjorts av pensionsanstalten.

4. Om arbetstagaren insjuknar under ett pågående arbetsskift, betalas han eller hon arbetslön för denna dag. Lön för sjuktid betalas från den första hela sjukdagen.
5. Har en arbetstagare på grund av olycksfall, yrkessjukdom eller till följd av att han eller hon med anledning av arbetsuppgifterna utsatts för våld blivit oförmögen att utföra sitt arbete, utbetalas till arbetstagaren för oavbruten sjukfrånvaro, som beviljats på grund av arbetsoförmåga, på nedan angivet sätt enligt medeldagsförtjänsten beräknad lön för en tidsperiod om 90 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, sammanlagt dock för högst ett år.
6. Om olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring inte beviljas till fullt belopp, ska arbetstagaren betalas lön för sjuktiden enligt bestämmelserna i 1 mom. underpunkterna a–d ovan.
7. Sjukfrånvaro betraktas som oavbruten, om arbetstagaren inte mellan sjukfrånvaroperioderna har tjänstgjort under arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om sjukfrånvaron inte har föranletts av uppenbart olika sjukdomsfall eller olika fall av olycka, yrkessjukdom eller våld.

61. § Fastställande av hur länge en anställning varat

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

62. § Påvisande av arbetsoförmåga

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

63. § Beräkning av lön för sjuktid

1. Lön för sjuktid betalas för de kalenderdagar som ingår i sjukfrånvaron.
2. Lön för sjuktid beräknas utifrån medeldagslönen. Medeldagslönen fås genom att dividera månadslönen med antalet kalenderdagar den aktuella månaden och lägga till det sjukledighetstillägg som fastställs nedan.
- 3.

Vid beräkningen av arbetstagarens lön för sjuktid inberäknas 1/300 av föregående kvalifikationsårs utbetalade nedan konstaterade tilläggsarvoden per sjukledighetsdag (s.k. sjukledighetstillägg):

- Söndagsersättning
- Kvällstillägg
- Nattillägg
- Tillägg för besvärligt arbete
- Stolp- och masttillägg
- Prestationsarvode för kranförare
- Förtroendemannatillägg
- Lördagsersättning
- Helgaftonstillägg
- Beredskapsersättning
- Särskild ersättning för enskiftsarbete nattetid
- Produktionspremietillägg
- Arbets specifikt specialtillägg som inte är knutet till den egentliga månadslönen
- Arbetarskyddstillägg
- Alarmpenning
- Tillägg för bundenhet i arbetet
- Kompletterande del till tillägg för bundenhet i arbetet
- Radiostyrningstillägg

63 a. § Ersättande arbete

1. Arbetstagaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Av den här anledningen kan det vara möjligt att ge honom eller henne som ersättande arbete ett annat arbete än hans eller hennes normala arbete, eller att låta honom eller henne utföra sitt normala arbete enbart delvis. Istället för arbete kan det även komma i fråga att utbildning som passar arbetstagaren arrangeras eller det att arbetstagaren fungerar som utbildare. Det ersättande arbetet får inte äventyra arbetstagarens återhämtning eller hälsa och det ersättande arbetet ska vid behov avbrytas. Företagshälsovårdsläkaren fastställer behovet att avbryta det ersättande arbetet.
2. I läkarintyget över arbetstagarens arbetsoförmåga ska eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan innebär med tanke på arbetet beskrivas. Arbetsgivarens beslut över att ge arbetstagaren ersättande arbete ska basera sig på ett medicinskt befogat ställningstagande.

3. Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de bestämmelser om rutiner som har avtalats om på arbetsplatsen och på en konsultering av företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet att diskutera med företagshälsovårdsläkaren.
4. Under det ersättande arbetet eller utbildningen ska lönen minst fortsätta att motsvara lönen för den uppgift i stället för vilken arbetstagaren utför ersättande arbete. Ifall lönen är bättre för det ersättande arbetet och arbetet varar två veckor eller längre, betalas lön enligt uppgiften. Ersättande arbete eller utbildning räknas inte som tid som arbetsoförmögen. Under hela den tid som det ersättande arbetet utförs betalas en dagsspecifik ersättning som är lika stor som det personliga sjukledighetstillägget – dock högst för den tid då personen har kollektivavtalsenlig eller lagstadgad rätt till sjukledighet med lön.

När det ersättande arbetet fortsätter och rätten till sjukledighetstillägget redan upphört, betalas till arbetstagaren dennes ordinarie lön utan sjukledighetstillägg för det ersättande arbetet.

7.2 FAMILJELEDIGHETER

64. § Familjeledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl

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

65. § Lönebetalning under moderskaps- och faderskapsledighet

1. Till arbetstagare som är moderskapsledig betalas lön från början av moderskapsledigheten, som innefattar 72 vardagar. Till en arbetstagare på faderskapsledighet betalas lön under de tre första dagarna av faderskapspenningssperioden. Lönen betalas enligt vad som bestäms i 63 §.
2. En förutsättning för att lön ska betalas ut är att arbetstagaren innan moderskaps- eller ersättning i ledighet inleds har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader.

66. § Lönebetalning under tillfällig vårdledighet

1. För tre dagar av den tillfälliga vårdledigheten betalas arbetstagaren lön på samma grunder som avtalats för lön för sjuktid. Vid beräkning av dessa tre lediga dagar med lön beaktas inte högst två lediga dagar vilka ingår i en sammanhängande ledighet som beviljats till följd av ett barns akuta sjukdom som inträffat av andra orsaker.
2. En förutsättning för att lön ska betalas ut för tillfällig vårdledighet är att frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka.

För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det över barnets sjukdom företes en utredning som motsvarar den som krävs över arbetstagarens egen sjukdom.

3. Som ensamförsörjare betraktas även en person som utan särskilt beslut om hemskillnad eller skilsmässa bor skilt från sin make/maka samt en person vars make/maka som är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller repetitionsövning, sjukdom, resa, boende på annan ort för arbete eller studier eller annat motsvarande skäl.
4. Lön för tillfällig vårdledighet betalas dock inte till en förälder som inte bor i samma hushåll som sitt barn.

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

1. Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om ledighetens längd och andra arrangemang.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.
3. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

7.3. ÖVRIG FRÅNVARO

67. § Bemärkelsedagar och familjeskäl

1. Om en arbetstagares 50- och 60-årsfödelsedag, egen bröllopsdag eller begravning av nära anhörig infaller på en arbetsdag eller om arbetstagaren är frånvarande högst en dag till följd av familjemedlems död eller till följd av att annan familjemedlem än barn under 10 år eller handikappat barn insjuknar utgör den aktuella dagen en ledig dag med lön, om det med hänsyn till arbetstagarens uppgifter är möjligt. För tjänstledigheten betalas utöver månadslönen även sjukledighetstillägg.
2. En förutsättning för att lön ska utbetalas för tjänstledighet med anledning av sjukdomsfall som avses i denna punkt är att frånvaron är nödvändig för vården av eller ordnandet av vård för den sjuka.
3. Med nära anhörig avses en arbetstagares make/maka och barn samt makens/makans barn, arbetstagarens föräldrar och makens/makans föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

4. Med familjemedlem avses en arbetstagares make, barn och makes barn som bor i samma hushåll. Som familjemedlem räknas även adoptivbarn och fosterbarn.
5. Som make räknas den andra parten i ett registrerat partnerskap.
6. Som likställd med make räknas sambo i samma hushåll som arbetstagaren, med vilken arbetstagaren har gemensam vårdnad om barn.

68. § Försvar och befolkningsskydd

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

69. § Centralorganisationernas möten

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

70. § Kommunala förtroendeuppdrag

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

71. § Bestämmelser om förfarande

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

8. KAP | SEMESTER OCH SEMESTERPENNING

72. § Tillämpningsområde

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

73. § Definitioner

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

74. § Semesterns längd

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

75. § Med arbetstid jämställd tid

1. Utöver vad som stadgas i 7 § i semesterlagen anses som likställda med arbetade dagar även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete:
 - a) på grund av tjänstledighet med lön till följd av sjukdom eller olycksfall. Om antalet sjukledighetsdagar med lön inte uppgår till de 75 arbetsdagar under ett kvalifikationsår som stadgas i 7 § 2 momentet 2 punkten i semesterlagen, betraktas från början av kvalifikationsåret även oavlönade sjukledighetsdagar som likställda med arbetad tid fram till dess att semesterlagens krav uppnås;
 - b) på grund av repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller försvarskurs eller befolkningsskyddskurs eller -tjänstgöring eller tjänstledighet för tjänstgöring i finländsk fredsövervakande styrka eller utbildning till förenämnda eller till beredskapsstyrka i Finland eller förordnande till katastrofhjälpssuppgifter i Röda Korsets tjänst;
 - c) på grund av deltagande i kurser som ordnats eller annars anvisats av arbetsgivaren, om lön betalats för tiden i fråga;
 - d) på grund av befrielse från arbetet som har beviljats för fackföreningsutbildning med lön, dock högst 30 dagar per kurs;
 - e) på grund av rehabilitering till den del FPA:s rehabiliteringspenning har betalats för denna tid på grund av medicinsk rehabilitering.
 - f) Tid av semesterpenning som bytts ut mot ledighet.

76. § Semesterlön och semestertillägg

1. Arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön även under semestern. Lönen erläggs på de normala lönebetalningsdagarna och arbetstagaren har inte rätt att få semesterlön innan semestern eller en del av den påbörjas.
2. Om arbetstagaren inte har semester under en hel löneperiod beräknas lönen genom att dividera månadslönen med 25.
3. Semesterlönens storlek bestäms utgående från lönen vid den tidpunkt då semestern börjar. Förutom månadslön betalas en arbetstagare under semestern semestertillägg för varje semesterdag och vintersemesterförlängningsdag. Semestertillägget uppgår till 1/300 av det totala beloppet av de lönetillägg och tilläggsarvoden som räknas upp nedan och som betalats under föregående semesterkvalifikationsår.
4. Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertillägg är:
 - Söndagsersättning
 - Kvällstillägg
 - Nattillägg
 - Tillägg för besvärligt arbete

- Stolp- och masttillägg
- Prestationsarvode för kranförare
- Förtroendemannatillägg
- Lördagsersättning
- Helgaftonstillägg
- Beredskapsersättning
- Särskild ersättning för enskiftsarbete nattetid
- Produktionspremietillägg
- Arbets specifikt specialtillägg som inte är knutet till den egentliga månadslönen
- Alarmpenning
- Tillägg för bundenhet i arbetet
- Kompletterande del till tillägg för bundenhet i arbetet
- Arbetarskyddstillägg
- Radiostyrningstillägg

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

antal semesterdagar	procent
31	11,8
32	12,1
33	12,4

8. Om arbetstagarens arbetstid och likaså lön har ändrats först efter att semesterkvalifikationsåret har löpt ut och innan semestern eller en del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som har fastställts för arbetstiden under semesterkvalifikationsåret.

77. § Semesterersättning

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

78. § Hur semester ges och delas upp

1. Utöver vad som stadgas i 20 och 21 § i semesterlagen tillämpas vid givande av semester det som avtalats i denna paragraf.
2. Egentlig semester ges vid tid fastställd av arbetsgivaren, som är mellan den 2 maj och den 30 september.
3. Om arbetsuppgifternas art eller andra orsaker så kräver kan den del av den egentliga semestern som överskrider 18 dagar förläggas även till annan än den i 2 momentet nämnda tiden under samma semesterår. Med arbetstagarens samtycke kan den egentliga semestern också uppskjutas till följande år att åtnjutas före den 1 maj.

Protokollsanteckning:

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

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

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

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

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

1. Om en arbetstagare under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödsel, sjukdom eller olycksfall, ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt.
2. Semestern ska på arbetstagarens begäran också flyttas enligt 1 mom. om en arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är befriad från

arbetet på grund av särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet.

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

81. § Sparande av semester

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att en del av semestern tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.
2. Man kan antingen helt eller delvis spara den del av den ordinarie semestern som överskrider 18 dagar.
3. En plan för sparande av semester och för tidpunkten när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när arbetsgivaren ger arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.
4. Sparad ledighet ges vid de tidpunkter arbetsgivaren och arbetstagaren närmare kommit överens om, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår då ledigheten sparades av den egentliga semestern.
5. Angående semesterlön och rätten till att förskjuta tidpunkten för sparad ledighet gäller på motsvarande sätt det som avtalats i 76 § och 80 § i kollektivavtalet. Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning för outtagen sparad ledighet betalas på det sätt som avtalats i 77 §.

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

82. § Vintersemesterförlängning

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

83. § Semesterpenning och hur den bestäms

1. En arbetstagare får, med undantag av de fall som avses i moment 9 nedan, semesterpenning för de semesterdagar som han eller hon har tjänat in under föregående kvalifikationsår.
2. Dagar till följd av vintersemesterförlängning räknas inte som semesterdagar. Semesterpenning betalas inte för dagar som förlänger vintersemestern.
3. Semesterpenningen bestäms utgående från den uppgiftsspecifika lön som arbetstagaren uppbär den sista dagen i juni månad. Om arbetstagaren är befriad från arbetet i juni, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i moment 7 och 8 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.
4. I lönebilaga 1 och 4 utgör en arbetstagares semesterpenning per dag 50 procent av lönen för en semesterdag. Lönen för en semesterdag fås genom att man dividerar månadslönen med 25.
5. I lönebilaga 2 och 3 utgör en arbetstagares semesterpenning per dag 50 procent av lönen för en semesterdag. Lönen för en semesterdag fås genom att man dividerar månadslönen med 25. Till summan adderas 1/300 av totalsumman av de under föregående kvalifikationsår betalade och i 76 § uppräknade lönetilläggen och tillägsarvodena.
6. Semesterpenningen betalas i juli. I de fall som avses i moment 7 och 8 nedan betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med slutlönen.

7. Då anställningsförhållandet upphör betalas semesterpenningen för alla de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in då anställningsförhållandet upphör och för vilka semesterpenning inte har betalats.
8. Till en arbetstagare som börjar fullgöra beväringstjänst eller träder i tjänst vid en finländsk fredsövervakande styrka, ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna, dess fackorgan eller en annan sådan internationell organisation eller ett annat sådant samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller handhar uppdrag inom internationellt utvecklingssamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in fram till tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpenning.
9. Semesterpenning betalas inte till en arbetstagare som får semesterersättning i form av en procentersättning, förutom i situationer som avses i 76 § 6 och 7 mom.
10. Efter överenskommelse med arbetsgivaren och om arbetssituationen tillåter det kan semesterpenning bytas till ledighet enligt följande.

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

Semesterdagar (utan förlängningsdagar)	Oavrundat antal lediga dagar som motsvarar semesterpenningen
3,0	1,5
2,5	1,5
2,0	1,0

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

9. KAP | SOCIALA BESTÄMMELSER

9.1 ARBETARSKYDD OCH SKYDDSUTRUSTNING

84. § Allmänna bestämmelser

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

85. § Skyddsutrustning

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

5. På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet ska med beaktande av arbetets karaktär och längd samt antalet arbetstagare stå till arbetstagarnas förfogande tillräckliga och ändamålsenligt utrustade personallokaler som uppfyller arbetarskyddslagen.

9.2 HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

86. § Rätt till hälso- och sjukvård

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

87. § Hälsokontroller och ersättning av kostnader

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

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

9.3. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

88. § Olycksfallsförsäkring

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

89. § Evenemang på arbetsplatsen

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

10. KAP | SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

90. § Arbetsundersökningar

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

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

91. § Yrkesutbildning och annan utbildning

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

92. § Utbildning

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

11. KAP | SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTATION

93. § Uträkning av förhandlingstid

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

deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelse vara uppfyllda trots vad som i 45 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 51 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse på sex veckor, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under sådan förhandlingstid som definieras i 51 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

94. § Förtroendemän

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

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av den regelbundna befrielsen	Särskilt arvode Euro/månad	Särskilt arvode Euro/månad
		1.4.2020	01-04-2021
< 49	4 timmar i veckan	81,97	83,04
50–99	8 timmar i veckan	96,59	97,85
100–199	16 timmar i veckan	120,98	122,55
200–299	24 timmar i veckan	139,26	141,07
300–399	32 timmar i veckan	181,93	184,30
400–	helt befriad	särskilt avtalad lön	särskilt avtalad lön

8. Vid fastställande av längden på befrielsen från arbetet konstateras antalet anställda omedelbart efter valet av huvudförtroendeman och vid motsvarande tidpunkt årligen. Den längd som fastställs enligt detta iakttas fram till följande justering.
9. Arvodets storlek fastställs enligt situationen den första januari. Inget särskilt arvode betalas till huvudförtroendeman i huvudsyssla.
10. Till arbetsplatsens förtroendeman ordnas vid behov ledighet från arbetet som krävs för utförande av förtroendemannauppgifter och betalas ett separat förtroendemannaarvode på 27,74 euro per månad fr.o.m. 1.4.2020 och 28,10 euro per månad fr.o.m. 1.4.2021.
11. Förtroendemannaarvodena betalas inte parallellt med arvodet till arbetarskyddsfullmäktig.
12. Till huvudförtroendeman och förtroendeman betalas arvode för tio månader per år och till dennes suppleant för två månader per år. Förtroendemannaarvode betalas till suppleanten för en månad per halvår i april och oktober varje år.
13. Arbetsgivaren ska vid behov ordna förhandlings- och informationsmöten för huvudförtroendemän och förtroendemän.
14. Förtroendemännen ska få tillgång till gällande kollektivavtal med tillhörande protokoll och andra avtal och bestämmelser gällande allmänna arbetsvillkor, inklusive tillämpningsanvisningar och arbetsgivarspecifika specialbestämmelser.
15. Parterna i ett lokalt avtal förbinder sig att genom sin verksamhet stärka samarbetet, förtroendet samt respekten i de frågor som avtalats i detta avtal. I detta syfte förbinder sig de lokala parterna att utveckla praxis i företaget bland annat för att ordna förtroendemännens rätt till information, förtroendemännens utbildning och användningen av timmar befriade från arbete effektivt.
16. I samarbetsförhandlingar ska arbetsgivaren i god tid ge förtroendemannen allt det material som rör frågan. Vid behov kan parterna anlita experter.

17. Grunderna för avslutande av huvudförtroendemannens, förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande ska behandlas i förhandlingar mellan förbunden innan anställningsförhållandet avslutas.

95. § Ombudsmän

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

96. § Arbetarskyddsfullmäktige

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

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av den regelbundna befrielsen	Särskilt arvode Euro/månad	Särskilt arvode Euro/månad
		1.4.2020	1.4.2021
< 49	4 timmar i veckan	81,97	83,04
50–99	8 timmar i veckan	96,59	97,85
100–199	16 timmar i veckan	120,98	122,55
200–299	24 timmar i veckan	139,26	141,07
300–399	32 timmar i veckan	181,93	184,3
400–	helt befriad	särskilt avtalad lön	särskilt avtalad lön

3. Vid fastställande av längden på befrielsen från arbetet konstateras antalet anställda omedelbart efter valet av arbetarskyddsfullmäktige och vid motsvarande tidpunkt årligen. Den längd som fastställs enligt detta iakttas fram till följande justering.

4. Arvodets storlek fastställs enligt situationen den första januari. Inget särskilt arvode betalas till arbetarskyddsfullmäktig i huvudsyssla.
5. Till ett arbetarskyddsombud betalas ett särskilt arbetarskyddsombudsarvode på 26,43 euro fr.o.m. 01-04-2020 och 26,77 euro fr.o.m. 01-04-2021.
6. Till arbetarskyddsfullmäktig betalas arvode för tio (10) månader och till arbetarskyddsfullmäktigs suppleant för två (2) månader per år.
7. Arvodet betalas inte parallellt med arvodet till förtroendemän.
8. Till arbetarskyddsfullmäktige betalas förutom månadslön även arbetarskyddstillägg, vars timpris beräknas genom att dividera semestertilläggets dagsvärde med 6,5.

12. KAP | AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH ARBETSFRED

97. § Meningsskiljaktigheter som gäller kollektivavtalet

1. En arbetstagare ska i arbetsrelaterade frågor som särskilt gäller honom eller henne själv först vända sig till sin förman.
2. En meningsskiljaktighet som uppstår om tillämpningen av detta kollektivavtal bör utan dröjsmål i första hand lösas på arbetsplatsen genom förhandlingar mellan förmannen och förtroendemannen. Om frågan inte kan lösas, antecknas alla omständigheter som framkommit i samband med förhandlingen.
3. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen, kan den hänskjutas till arbetsgivaren och huvudförtroendemannen för utredning. Inom företaget kan man i närmare detalj avtala om hur en meningsskiljaktighet ska hanteras. Om enighet inte kan nås, ska ett protokoll över ärendet upprättas och undertecknas av förhandlarna. I protokollet nämns i korthet de frågor som är föremål för meningsskiljaktigheten samt parternas ståndpunkter.
4. Om man i de företagsspecifika förhandlingarna inte når en överenskommelse, kan behandlingen av ärendet hänskjutas till kollektivavtalsparterna för avgörande. Förhandlingar ska inledas så snart som möjligt och senast en månad efter det att förslag om förhandlingar framförts.
5. Om kollektivavtalsparterna inte kan finna en lösning, kan ärendet avgöras i domstol. I stället för arbetsdomstolen kan ärendet genom avtal mellan parterna lämnas till skiljemän för avgörande. Då följs lagen om skiljeförfarande.

98. § Övriga meningsskiljaktigheter

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

99. § Förhindrande av arbetsinställelse

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

13. KAP | AVTALETS GILTIGHET OCH UPPSÄGNING

100. § Giltighet och uppsägning

1. Detta kollektivavtal gäller 1.3.2020–28.2.2023. Avtalet fortsätter också därefter att gälla ett år i sänder, om det inte sagts upp skriftligen senast två månader innan det löper ut.
2. Vid sidan av detta kollektivavtal följs det underteckningsprotokoll som upprättats mellan de undertecknande avtalsparterna.

LÖNEBILAGA 4 | ARBETEN MED ANKNYTNING TILL SPÅRBUNDEN STADSTRAFIK

1. ALLMÄNT

1. § Tillämpningsområde

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

2. § Arbetstid

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

2. LÖNEGRUNDER

3. § Lön

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

	1.4.2020	1.4.2021
--	-----------------	-----------------

<u>Spårvagnsförare</u>	2 070,01	2 090,71
-------------------------------	-----------------	-----------------

Uppgiftens syfte;

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

Huvuduppgifter:

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

	1.4.2020	1.4.2021
--	-----------------	-----------------

<u>Trafikdirigerare</u>	2 641,80	2 668,22
--------------------------------	-----------------	-----------------

Uppgiftens syfte:

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

Huvuduppgifter:

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

Protokollsanteckning:

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

Tillägg för chaufförer som utför vissa andra uppgifter:

Åt spårvagnschaufförer som deltar i visst dagligt underhåll, vissa kontroller eller underhållsstädning av spårvagnar samt transport av andra arbets- och banmaskiner betalas ett fast månadstillägg för utförande av vissa andra uppgifter som uppgår till 120 euro per månad.

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

I chefsuppgift

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

4. § Individuell del (0–18 %)

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

1. YRKESKUNSKAP

Kunnande (betydelsegrad 2)

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

Mångsidighet (betydelsegrad 1)

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

Prestationer (betydelsegrad 1)

Personen klarar även oväntade tillfälliga belastningstoppar och andra avvikande situationer.

2. SAMARBETSFÖRMÅGA

Kommunikation (betydelsegrad 1)

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

Serviceanda (betydelsegrad 2)

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

3. ARBETSSÄTT

Ansvarsfullhet (betydelsegrad 1,5)

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

Förhållningssätt (betydelsegrad 1,5)

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

Initiativförmåga (betydelsegrad 1,5)

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

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

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

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

Ett poäng motsvarar 0,4928 procentenheter.

Formel för beräkning av den individuella procentandelen

[Poäng * 0,4928 - 10,3333 = personlig andel %]

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

Den individuella delen fastställs enligt följande principer:

- Arbetstagarens närmaste chef fastställer den individuella procenten på ett bedömningsformulär och resultatet samt bestämningsgrunderna ska på begäran förklaras och lämnas till personen ifråga. Huvudförtroendemannen har rätt att få kännedom om fördelningen av de individuella lönedelarna.
- Den individuella andelen uppgår till 0–18 % av den uppskattade arbetsspecifika riktmånadslönen som betalas för uppgiften.

- Den individuella andelen fastställs senast tre månader efter det att anställningsförhållandet inletts.
- Den individuella delen kontrolleras en gång per år och varje gång väsentliga förändringar inträffar på arbetstagarens uppgiftsområde.
- När den individuella andelen ändras ska den anställdas lön ändras så att den motsvarar uppskattningen vid inledningen av den HEKO-runda som kommer efter uppskattningen. (Lönen kan också sjunka)

5. § Minimibeloppet på den individuella andelen

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

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

Bilaga 1 / ALLMÄNT AVTAL

1. Allmänna bestämmelser

Grundrättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta och övriga avtal. Varje enskild arbetstagares säkerhet och hälsa samt opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkt(en) för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

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

Parternas rätt att bekanta sig med arbetsplatser

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har rätt att göra sig förtrogna med förhållandena på de arbetsplatser som deras medlemmar representerar när härom särskilt avtalas med arbetsgivaren.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejk inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund såvitt möjligt minst fyra dagar före arbetsstriden inleds. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

Förändring av organisationen och andra dylika förändringar

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

Laghänvisningar

Till de delar som inte annat avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44), vilka inte utgör delar av detta avtal.

2. Samarbete på arbetsplatsen

Utvecklingsverksamhet

I enlighet med principerna i detta avtal bör arbetstagarna och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringarna i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknologi bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter till utveckling i arbetet och ökad beredskap för nya arbetsuppgifter.

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

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete mellan parterna på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Samarbetets förverkligande

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ske i en permanent tillsatt förhandlingsdelegation, en projektgrupp som tillsatts för att genomföra ett visst utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. Samarbetet ska syfta till samförstånd mellan parterna. I den projektgrupp som bildas för att förverkliga ett utvecklingsobjekt skall företaget och arbetstagarna vara opartiskt representerade. Vid behov kan också en representant för fackförbundet utnämnas till företrädare för arbetstagarna.

Lokalt kan avtalas om inrättandet av ett sådant samarbetsorgan som bl.a. behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan i lokalt avtalad omfattning även svara för verksamheten och planerna i enlighet med lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44), lagen om företagshälsovård (21.12.2001/1383) samt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609).

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar utomstående konsulter ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse med detta avtal.

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

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

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

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

3. Samarbetsuppgifter och samarbetsorganisationer

3.1 Bestämmelserna som gäller förtroendemän

Förtroendeman

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

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

Val

Om antalet regionala eller huvudförtroendemän och förtroendemän, deras stationering och andra detaljer i samband med val avtalas på varje företag. Härvid bör man fästa uppmärksamhet vid att det avtalade verksamhetsområdet till sin storlek är ändamålsenligt och till sin omfattning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i överensstämmelse med förhandlingsordningen. Bedömningen ska också beakta bl.a. företagets storlek, personalens och underföreningarnas medlemmar antal samt kvaliteten och omfattningen på de uppgifter som ska utföras vid företaget. På arbetsplatsen kan överenskommas att förtroendemannen sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Val kan förrättas på arbetsplatsen för att välja förtroendeman. Om val förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna beredas möjlighet att dela i valet. Arrangemang och genomförande av valet får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet bör överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetstagaren bereder utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

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

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

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av en i detta avtal avsedd förtroendemans arbetsförhållande bör lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå omedelbart inledas och föras efter det att grunden för avslutandet bestridits.

3.2 Bestämmelserna om arbetarskydd

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

Uppgifter

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

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därutöver utför arbetarskyddsfullmäktig de övriga uppgifter som tillfaller honom eller henne på basis av övrig lagstiftning och övriga avtal. Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vicefullmäktig sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktig som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktig inte längre har förhinder. Arbetarskyddsombudet har, om inte lokalt har avtalats om andra uppgifter, till uppgift att delta i behandlingen och genomförandet av arbetarskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde.

Skyddsombud

Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt enligt samma valkriterier som avtalats i fråga om val av förtroendemän i 3.1 fjärde kapitlet. Därtill bör man ta hänsyn till arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Skyddsombudet väljs av arbetsplatsens arbetstagare bland sig.

Arbetarskyddskommission

Lokalt avtalas om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt avtalas om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens natur, omfattning och antalet arbetstagare och uppgifternas art och andra omständigheter. Om inget bestämts om annan samarbetsform bildas en arbetarskyddskommitté för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

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

3.3 Meddelanden

På arbetsplatsen verksam fackavdelning eller motsvarande bör skriftligen informera arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, när förtroendemannen vikarieras av sin suppleant, när arbetarskyddsfullmäktigen eller ett skyddsombud fungerar i förtroendemannauppgifter, eller när förtroendemannen fungerar i arbetarskyddsuppgifter. Ett motsvarande meddelande om när vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen kan även lämnas av förtroendemannen. I de fall då arbetarskyddsfullmäktiges suppleant vikarierar arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela härom till arbetsgivaren. Arbetsgivaren meddelar förtroendepersonerna, vilka som från företagets sida deltar i förhandlingar med dem.

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

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av förtjänstförlust

Befrielse från arbetet

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

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

Ifall huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor vid överenskommelse om befrielse från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som i detta avtal avsedd personalrepresentant går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller kommer man med honom överens om annan tilläggsersättning.

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

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

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren tillhandahåller en ändamålsenlig plats för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppbevaring av det material som skötandet av uppgifterna förutsätter. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet en ändamålsenlig lokal där med tanke på uppgiften nödvändiga samtal kan föras. För skötandet av uppgifterna har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets telefon och sedvanliga kontors- mm. materiel. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

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

Löne- och omplaceringsskydd

Huvudförtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av förtroendeuppdraget. Så länge han sköter uppdraget eller på grund av det får han inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Ifall till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvarar handhavandet av förtroendeuppdraget bör han, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkesskicklighet, ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar.

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utom hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

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

Överlåtelse av rörelse

Oberoende av en rörelses överlåtelse fortgår huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning oförändrad ifall den överlåtna rörelsen eller en

del av den bibehåller sin självständighet. Om en rörelse eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med 4.3 i detta avtal från och med att mandatet upphör på grund av överlåtelse av rörelse.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt nedläggs. Ifall man gemensamt kan konstatera att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan från denna regel dock avvikelse göras.

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

Individuellt skydd

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

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

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

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd bör tillämpas också på person som av fackavdelningsmöte uppställts till förtroendemannakandidat och om vars kandidatur arbetsgivaren erhållit skriftligt meddelande samt på arbetarskyddsfullmäktigekandidat om vars uppställande skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för andra än invalda kandidaters del när valresultatet konstateras.

Efterskydd

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

Ersättningar

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

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

4.4 Suppleanter

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

5. Arbetsgivarens informationsskyldighet

Lönestatistik- och personaluppgifter

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

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

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

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

Uppgifterna om utomstående arbetskraft

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

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

Bokföring av arbetstiden

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

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Förtroendemannen får ta del av ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för att kunna sköta sitt uppdrag. Uppgifter får inte lämnas ut till andra företags förtroendemän eller annars spridas ut.

Författningssamlingar

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

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller personalens företrädare presentera:

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

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

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

Tystnadsplikt

Då företagets arbetstagare eller företrädare för personalen enligt detta avtal har fått information om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter bara behandlas bland de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av frågan, ifall annat inte avtalas mellan arbetsgivaren och dem som är berättigad att få informationen. Då arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikt skall han precisera vilka uppgifter som berörs av tystnadsplikten och hur länge den varar. Innan arbetsgivaren anmäler att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet förklaras grunderna för sekretessen för vederbörande arbetstagare eller personalföreträdare.

6. Personalintern informationsverksamhet och anordnande av möten

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

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

Om en för personalen avsedd informationstidning utkommer på arbetsplatsen har ovan i denna punkt avsedd personalsammanslutning rätt att utnyttja denna för att publicera ovan nämnda möteskallelser och andra meddelanden eller publicera dem på en av arbetsgivaren anvisad anslagstavla. Även e-post kan användas för delgivning av mötesanmälningar eller underrättelser. Anmälaren ansvarar för innehållet i e-postmeddelanden och på anslagstavlan.

7. Utbildning

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren på kurser med anknytning till yrket ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som beror på utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt kollektivavtalet i fråga. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både

kurs- och resetiden. För den tid som används till utbildning utanför arbetstiden eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning.

7.2 Gemensam utbildning

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. Medlemmar i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombud kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktige kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till deltagare i utbildning betalas ersättning såsom fastställts i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens natur inom ifrågasvarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivare och förtroendemän.

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

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagare ska ges möjlighet att delta i kurser som pågår i en månad eller kortare tid, om det inte orsakar kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenheter beaktas företagets storlek. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas ska huvudförtroendemannen senast 10 dagar före kursens början meddelas om orsaken till varför beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

7.4 Ersättningar

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

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

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättningarna som avses ovan i denna punkt till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5 Sociala förmåner

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

8. Anlitande av utomstående arbetskraft

8.1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på s.k. hyrning av arbetskraft där lånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en firma som anskaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

Den i det första stycket nämnda formen kallas nedan underleverans och den i det andra stycket nämnda kallas nedan hyrd arbetskraft.

Till avtalen om underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

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

8.2 Underleverans

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

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

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade längd eller särskilda krav på yrkesskicklighet, användning av specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för huvudförtroendemannen för frågor i anknytning till dylika arbetstagares arbete.

9. Avtalets bindande verkan

Detta avtal träder i kraft 16-02-2005 och är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

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

Helsingfors den 8 februari 2005

ARBETSGIVARFÖRENINGEN FÖR TRANSPORT OCH
SPECIALBRANSCHER

RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY (JÄRNVÄGSMANNAFÖRBUNDET)

Bilaga 2 / Avtal gällande uppsägning av arbetsavtal och permittering

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

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

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

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, eller som har samband med hans person, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaringsregler som skall iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte:

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

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren.

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

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

Tvister som gäller ovannämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

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

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

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

2 § Grunderna för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

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

I arbetsavtalslagens 7:2.2 § finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

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

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

I samband med bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt är det enligt arbetsavtalslagen, vid sidan av övriga omständigheter, viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de i arbetsavtalslagen eller lagen stipulerade skyldigheterna.

Vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt i sådana fall där man som grund för uppsägningen angett orsak som har samband med arbetstagarens person bör man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter i sin helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses också sådana orsaker, som enligt lagen om arbetsavtal möjliggör hävning av arbetsavtalet.

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

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som arbetsgivaren bör iaktta är följande:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

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

De uppsägningstider som arbetstagaren bör iaktta är följande:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

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

1. Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Exempel 1

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

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om arbetsgivare den 30 juli säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott i 5 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en frist vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat anställningsförhållandets slutdag.

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk orsak eller produktionsorsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

Arbetsgivare som sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att åt arbetsgivaren erlægga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17.

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

Tillämpningsanvisning

Mär det gäller brott mot ovannämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 § Meddelande om uppsägning

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

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

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsavtalets upphörande samt de grunder för uppsägningen, som är i hans kännedom och på vilka arbetsavtalet upphävts.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

Uppsägning skall verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde när han eller hon blir hörd.

Tillämpningsanvisning

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

10§ Domstolsbehandling

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

11§ Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i den ordning som avses i 11 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12§ Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13§ Ersättningens storlek

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och det inkomstbortfall arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med upphävningen av arbetsavtalet, den anledning arbetstagaren själv gett till upphävningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Från ersättningen avdras den del av det till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetsdagpenningens belopp som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

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

Tillämpningsanvisning

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren erhållit i ersättning för de löneförmåner som han gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets storlek är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

Ifall man i en fråga som gäller ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal ingår ett avtal om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör också från den ersättning varom sålunda överenskommit, göras ett avdrag på samma sätt som avses i föregående stycke

III PERMITTERING

14§ Permittering

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

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

Om permittering skett tills vidare, bör arbetsgivaren meddela om återupptagande av arbetet minst en vecka på förhand, ifall man inte kommit överens om annat.

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitteringens längd.

15§ Förhandsutredning

Arbetsgivaren bör på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och permitteringens längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

16§ Permitteringsmeddelande

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

I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse- och slutdag och längd eller dess beräknade längd.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringsorsak, begynnelse- och slutdatum samt dess längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att erlagga lön för hela permitteringstiden eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2:12.2 i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12.2 § bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlagga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldraledighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för meddelande om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren meddela om permitteringen.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella situationer

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

Då permittering sker tills vidare finns ingen angiven längsta tid. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att utan uppsägningstid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd. Ifall tidpunkten för permitteringsupphörande är i arbetstagarens kännedom, gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringsupphörande.

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

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstid så som avtalats i föregående stycke. Om inte annat avtalats, betalas ersättningen på respektive arbetsgivares första reguljära lönebetalningsdag som infaller efter arbetsavtalets upphörande.

I sådana fall, där en arbetstagare som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det hos arbetsgivaren uppkommer nytt arbete under varselperioden, kan meddelande om annullering av permittering ges innan permitteringen börjar. Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Senareläggning av permittering

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

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar. Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelse med 7 dagar dvs. till 24.4.2001.

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren vilket innebär att man inte tagit ställning till stadgandena som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarselperiod också iaktas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom

branschen eller i företaget och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

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

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

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

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17§ Turordningen vid reducering av arbetskraft

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

Då turordningen vid uppsägning avtalas bör uppmärksamhet fästas bland annat vid de omständigheter som nämns i detta moment. Vid uppsägning och permittering av någon annan än en sådan orsak som beror på arbetstagaren iakttas om möjligt regeln att yrkesarbetare som är viktiga för företags

verksamhet och sådana arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist och att hänsyn dessutom tas till hur länge anställningen varat och hur stor försörjningsplikt arbetstagaren har.

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

Tillämpningsanvisning

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

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och Arbetskraftsmyndighet

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducereing eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetare, skall även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har motsvarande skyldighet.

19§ Återanställning

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

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds.

Efter det att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete.

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

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

20§ Påföljdssystem

Utöver det som i avtalets 13 § 4 stycke avtalats, kan arbetsgivaren inte heller utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt kollektivavtalslagens 7 § dömas att betala plikt för den del som det är fråga om brott mot de facto samma, fastän kollektivavtalsbaserade skyldigheter, för vilket avtalsenlig ersättning redan fastställts.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarandet leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna ska beaktas när den ersättning som åläggs för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet fastställs.

I övrigt iakttas vedertagen praxis för sanktionssystemets del.

21§ Ikraftträdande

Detta avtal gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Bilaga 3. / Avtal gällande ersättning för resekostnader

1 § Tillämpningsområde och ersättningarnas sekundära karaktär

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

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

2 § Resekostnader

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

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

3 § Begreppet resa

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

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

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

4 § Resedygn samt resans början och slut

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

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

5 § Resesätt

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

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

6 § Ersättning för användning av eget fordon

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

Bil

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

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

7 § Övriga färdkostnadsersättningar

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

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

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

8 § Särskilda ersättningar för utlandsresor

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

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

9 § Resans längd som förutsättning för dagtraktamente

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

10§ Timgränserna för partiellt dagtraktamente och fullt dagtraktamente

Partiellt dagtraktamente betalas när en resa har varat

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

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

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

11§ Dagtraktamentenas storlek

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

12§ Dagtraktamente under utlandsresor

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

Om den tid som använts som en resa överstiger det sista hela, utomlands avslutade resedygnet med mer än två timmar, är personen i fråga för den tid ifrågavarande resedygn varar berättigad till ett dagtraktamente som utgör 35 % av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands, och om resedygnet överskrids med mer än tolv timmar är han eller hon för tiden för ifrågavarande resedygn berättigad till ett dagtraktamente som utgör 65 % av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands. Sedan det

ovan avsedda hela resedygnet (som ersatts till 35 eller 65 %) avslutats i hemlandet, bestäms dagtraktamentena för resedygn som börjar därefter i enlighet med ersättningarna för resor i hemlandet.

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

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

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

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

13§ Avgiftsfria måltiders inverkan på dagtraktamentena

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

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

14§ Måltidsersättning

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

15§ Logi- och hotellersättning

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

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

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

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

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

16§ Nattresepenning

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

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

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

17§ Ersättning till kursdeltagare

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

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

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

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

Om möjlighet till fria måltider har ordnats för den som deltar i en kurs, minskas kursdagpenningen med 50 %. Om arbetsgivaren dessutom har ordnat fri inkvartering som uppfyller rimliga krav, reduceras kursdagpenningen med ytterligare 25 %. För fritt logi på kasern, i läger eller i motsvarande förhållanden görs dock inte detta avdrag på 25 %.

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

När en kurs är uppdelad i flera avsnitt och den mellanliggande tiden överskrider 12 dygn betraktas avsnitten som separata kurser.

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

18§ Lön för restid

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

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

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

19§ Förskott

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

20§ Reseräkning och verifikat

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

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

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

Till reseräkningen ska fogas verifikat över uppkomna kostnader i de fall då verifikat stått att få.

21§ Ikraftträdande

Detta avtal gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

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



Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Sörnäs strandväg 23
PB 101, 00531 HELSINGFORS
Telefon: 010 77031
www.jhl.fi