AKTA

2020-2021

Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal

Underteckningsprotokoll		
KAPITEL I	**Allmän del**	I
KAPITEL II	**Löner**	II
KAPITEL III	**Arbetstid**	III
KAPITEL IV	**Semester**	IV
KAPITEL V	**Tjänst-, arbets- och familjeledighet**	V
KAPITEL VI	**Ersättningar för kostnader och naturaprestationer**	VI
KAPITEL VII	**Förtroendemän**	VII
KAPITEL VIII	**Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande**	VIII

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN
MARIEHAMN 2021

Kommunala Avtalsdelegationen

Första upplagan
© Ålands Kommunförbund
Form: April Kommunikation
Tryck: Grano, Vasa, 2021

Ålands Kommunförbund
Pb 230
AX-20101 Mariehamn
www.kommun.ax

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL 13

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet 13
§ 2 Allmänna förhöjningar 13
§ 3 Lokal justeringspott 14
§ 4 Arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet 15
§ 5 Ersättningar för resekostnader 16
§ 6 Medlemsavgifter till fackföreningar 16
§ 7 Fortlöpande förhandlingar 16
§ 8 Arbetsgrupper under avtalsperioden 16
§ 9 Övriga överenskommelser 16
§ 10 Betalning av justerade löner 17

STÄLLNINGSTAGANDE GÄLLANDE DE ANSTÄLLDAS ARBETSHÄLSA 18

KAPITEL I
ALLMÄN DEL 19

§ 1 Tillämpningsområde 19
§ 2 Avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor 19
§ 3 Arbetsfred 19
§ 4 Lokala avtal (ÅL) 20
§ 5 Arbetsgivarens allmänna rättigheter 21
§ 6 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar 21
§ 7 Tjänsteutövning 21
§ 8 Anställningen fortsätter utan avbrott 21
§ 9 Uppvisande av läkarintyg 22
§ 10 Arbetstagarens uppgifter 22

KAPITEL II
LÖNER 23

Allmänna bestämmelser 23
§ 1 De anställdas rätt till lön 23
§ 2 Grundläggande lönebegrepp 24
§ 3 Minimilön 25
§ 4 Deltidslön 27
§ 5 Ordinarie lön 27

Lönesystemet 29
§ 6 Lönesystemet 29
§ 7 Lönesättning 30
§ 8 Anställda utanför lönesättningen 32
§ 9 Uppgiftsrelaterad lön 33
§ 10 Väsentliga ändringar i uppgifterna 39
§ 11 Individuellt tillägg 40

§ 12 Arbetserfarenhetstillägg 42
§ 13 Resultatbonus 43

Övriga tillägg och arvoden 46
§ 14 Engångsarvode 46
§ 15 Rekryteringstillägg 46
§ 16 Språktillägg 47
§ 16a Handledararvode (ÅL) 47

Särskilda bestämmelser 49
§ 17 Lön för arbetsgivarens representant 49

Bestämmelser om lönebetalningen 50
§ 18 Lönebetalning 50
§ 19 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad 51
§ 20 Kvittningsrätt och återkrav av lön 52
§ 21 Lön under avstängning från tjänsteutövning 53

KAPITEL III ARBETSTID 54

§ 1 Principen om effektiv användning av arbetstiden 54
§ 2 Anställda som omfattas av arbetstidslagen 54
§ 3 Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna 55

Tid som räknas in i arbetstiden 57
§ 4 Arbetstid 57
§ 5 Beredskapstid 60

Ordinarie arbetstider 62
§ 6 Arbetstidsformer 62
§ 7 Allmän arbetstid 63
§ 8 Byråarbetstid 65
§ 9 Periodarbetstid 66
§ 10 Exceptionell ordinarie arbetstid 69
§ 11 Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd 69

Överskridande av den ordinarie arbetstiden och arbetstidsersättningar 70
§ 12 Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början 70
§ 13 Definition av och ersättning för mertidsarbete 70
§ 14 Definition av och ersättning för övertidsarbete 71
§ 15 Mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period 76
§ 16 Övertidsersättning 78
§ 17 Nödarbete 78
§ 18 Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning 79
§ 19 Kvälls-, natt- och skiftersättning 79
§ 20 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning 81
§ 21 Begränsningar för arbetstidsersättning 82

§ 22 Utryckningspenning ... 83
§ 23 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet ... 84

Vilotider ... 86
§ 24 Veckovila ... 86
§ 25 Dagliga vilotider ... 87
§ 26 Kafferast ... 88

Arbetstidshandlingar och nattarbete ... 89
§ 27 Utjämningsschema för arbetstiden ... 89
§ 28 Arbetsskiftsförteckning ... 89
§ 29 Nattarbete ... 90

Arbetstidsbank ... 91
§ 30 Arbetstidsbank ... 91

Flexibel arbetstid ... 91
§ 31 Flexibel arbetstid ... 91
§ 32 Villkor för flexibel arbetstid ... 92
§ 33 Gränser för överskridning eller underskridning av den ordinarie arbetstiden (saldo) ... 92
§ 34 Mertids- och övertidsarbete vid flexibel arbetstid ... 93
§ 35 Anställningens upphörande vid flexibel arbetstid ... 93
§ 36 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden ... 93

KAPITEL IV SEMESTER ... 94

§ 1 Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde ... 94
§ 2 Grundbegrepp ... 95
§ 3 Full kvalifikationsmånad ... 95
§ 4 Tid som likställs med arbetad tid ... 96
§ 5 Semesterns längd ... 97
§ 6 Hur semesterdagar åtgår ... 100
§ 7 Bestämning av semester ... 105
§ 8 Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningen ... 108
§ 9 De anställdas åsikt om semestertidpunkten ... 108
§ 10 Meddelande om semestertidpunkten ... 109
§ 11 Flyttning av semester ... 109
§ 12 Sparande av semester ... 110
§ 13 Semesterlön ... 111
§ 14 Procentuell semesterlön ... 113
§ 15 Bestämning av semesterlönen i vissa fall ... 115
§ 16 Semesterersättning när anställningen upphör ... 115
§ 17 Semesterersättning vid militärtjänst eller civiltjänst ... 116
§ 18 Semesterpenning ... 117

§ 19 Omvandling av semesterpenning till ledighet (ÅL) 119
§ 20 Betalning av semesterlön och semesterpenning 120
§ 21 Semester för lärarvikarie 120
§ 22 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning 120

KAPITEL V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET 122

Sjukledighet 122
§ 1 Rätt till sjukledighet 122
§ 2 Sjuklön 123
§ 3 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom 127
§ 4 Arbetsgivarens rätt till dag-, moderskaps- och faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och vissa andra ersättningar 128

Familjeledigheter 130
§ 5 Rätt till familjeledighet 130
§ 6 Helhetsplan 131
§ 7 Lön under moderskapsledighet 131
§ 8 Lön under faderskapsledighet 131
§ 9 Tillfällig vårdledighet 132

Övriga tjänst- och arbetsledigheter 137
§ 10 Studieledighet 137
§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter 137

KAPITEL VI ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER OCH NATURAPRESTATIONER 141

§ 1 Ersättning för resekostnader 141
§ 2 Tjänste-/arbetsdräkt och skyddskläder 141
§ 3 Fördelning av kostnader 141
§ 4 Ersättning för huvudmåltid 142
§ 5 Uppbörd av ersättningar för naturaprestationer 142

KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN 143

§ 1 Förtroendemannasystemets syfte 143
§ 2 Förtroendemän 143
§ 3 Tillsättande av förtroendemän 143
§ 4 Val av förtroendemän och förtroendemännens mandattid 144
§ 5 Förtroendemännens uppgifter 145
§ 6 Tillgång till uppgifter 145
§ 7 Förtroendemännens ställning 147
§ 8 Förtroendemännens tidsanvändning 149
§ 9 Lönen för förtroendemän 152
§ 10 Förtroendemannaersättning (ÅL) 153
§ 11 Utbildning för förtroendemän 154

§ 12 Utrymme för förtroendemannen ... 155
§ 13 Lokala avtal ... 155

KAPITEL VIII PERMITTERING, OMBILDNING TILL DELTIDS-ANSTÄLLNING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE ... 156

§ 1 Permittering av tjänsteinnehavare och arbetstagare ... 156
§ 2 Meddelande om permittering ... 157
§ 3 Ombildning till deltidsanställning samt anställningens upphörande ... 157
§ 4 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker) ... 158
§ 4a Handlingsplan och utredningsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsskäl) (ÅL) ... 158
§ 5 Uppsägningstider ... 160
§ 6 Invalidpensionering ... 161
§ 7 Obligatorisk arbetspraktik ... 161

BILAGOR

BILAGA 1
Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ict-uppgifter och intern service ... 170
§ 1 Tillämpningsområde ... 170
§ 2 Lönesättningen för vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter i byråbranschen ... 170
§ 3 Lönesättningen för uppgifter i ICT-branschen ... 171
§ 4 Lönesättningen för uppgifter inom intern service ... 172

BILAGA 2
Personal inom kultur- och fritidstjänster ... 174
§ 1 Tillämpningsområde ... 174
§ 2 Lönesättningen för bibliotekstjänster ... 174
§ 3 Lönesättningen för museitjänster ... 176
§ 4 Lönesättningen inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster 177

BILAGA 3
Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården ... 180
§ 1 Tillämpningsområde ... 180
§ 2 Lönesättning ... 181
Ledningsuppgifter ... 181
Chefsuppgifter ... 181
Krävande yrkesuppgifter inom vården ... 181
Yrkesuppgifter inom vården ... 182

BILAGA 4
Personal inom socialvården, personal med grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården och personal inom läkemedelsförsörjningen 185
§ 1 Tillämpningsområde 185
§ 2 Lönesättningen för yrkesutbildad personal inom socialvården 185
Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter 185
Sakkunniguppgifter inom socialvården 186
Krävande yrkesuppgifter inom socialvården 186
Fältare (ÅL) 187
Yrkesuppgifter inom socialvården 187
§ 3 Lönesättningen för grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården 188
§ 4 Tillämpas ej på Åland 188

BILAGA 5
Personal inom barnomsorgen samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor (ÅL) 189
§ 1 Tillämpningsområde 189
§ 2 Lönesättningen inom barnomsorgen service 189
Lednings- och chefsuppgifter vid enhet inom barnomsorgen 189
Sakkunniguppgifter inom barnomsorgen 190
Undervisning och fostran inom barnomsorgen 190
Fritidspedagog 190
Socionom i barnomsorgen 191
Vård- och omsorgsuppgifter inom barnomsorgen 191
Familjedagvårdare vid enhet inom barnomsorgen 191
Yrkesuppgifter inom vård och handledning i barnomsorgen 192
Grundläggande serviceuppgifter inom barnomsorgen 192
§ 3 Lönesättningen för yrkes- och grundläggande serviceuppgifter i skola 192
Yrkesuppgifter inom vård och handledning i skola 192
Grundläggande serviceuppgifter i skola 193
§ 4 Vissa arbetstidsbestämmelser 194

BILAGA 6
Kostservicepersonal 198
§ 1 Tillämpningsområde 198
§ 2 Lönesättningen för kostservicepersonal 198
Ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde 198
Ansvarig för en enhet 199
Direkt arbetsledning 199
Krävande yrkesuppgifter 199
Basserviceuppgifter 200

BILAGA 8
Servicepersonal inom övriga sektorer 202
§ 1 Tillämpningsområde 202
§ 2 Lönesättningen för servicepersonal inom övriga sektorer 202

BILAGA 9
Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom AKTA 205

BILAGA 10
Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för handikappade .. 206
§ 1 Lön 206
§ 2 Anställningens upphörande 206
§ 3 Sjuklön 206

BILAGA 11
Arbetstiden för gårdskarlar 207
§ 1 Tillämpningsområde 207
§ 2 Arbetstid 207
§ 3 Uppdelning av arbetstiden per dygn 208
§ 4 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor 208
§ 5 Flyttning av veckoledighet samt veckoledighet för gårdskarlar i bisyssla 208
§ 6 Dagliga vilotider 208
§ 7 Ersättning för kvälls- och nattarbete 209
§ 8 Beredskapstid 209
§ 9 Övertidsersättning 210
§ 10 Uträkning av timlön 210

BILAGA 12
Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem 211

Allmänna bestämmelser 211
§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser 211
§ 2 Tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA 211

Löner 213
§ 3 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet i AKTA 213
§ 4 Grundlön 214
§ 5 Ändring av månadslönen vid ändring av vårdplatsbeslutet. 220
§ 6 Lön när anställningen upphör 221

Arbetstid och arbetstidsersättningar 222
§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA 222
§ 7a Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen 222
§ 8 Full ordinarie arbetstid 223
§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder 224

§ 10 Övertidsarbete och övertidsersättning ... 226
§ 11 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA ... 230
§ 12 Semesterlön i särskilda situationer ... 232
§ 13 Kostnadsersättningar inom familjedagvården ... 232

BILAGA 16
Ersättningar för resekostnader ... 233

Allmänna bestämmelser ... 233
§ 1 Tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa ... 233
§ 2 Ersättning för arbetsresor ... 234

Ersättning för färdkostnader ... 236
§ 3 Egentliga färdkostnader vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor ... 236
§ 4 Ersättningsgrunder för färdkostnader vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor ... 236
§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor från och med 1.1.2021. (ÅL) ... 236

Dagtraktamente ... 238
§ 6 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente ... 238
§ 7 Resedygn ... 238
§ 8 Timgränser för partiellt och fullt dagtraktamente ... 239
§ 9 Dagtraktamentets storlek ... 239
§ 10 Nedsatt dagtraktamente ... 239

Övriga ersättningar ... 240
§ 11 Måltidsersättning ... 240
§ 12 Förutsättningar för logiersättning vid tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa ... 240
§ 13 Slopat ... 241
§ 14 Övernattningspenning för sommarkoloni eller läger ... 241
§ 15 Nattresepenning ... 242
§ 16 Ersättningar till kursdeltagare ... 242

Kostnadsersättning för tjänsteresor till utlandet ... 244
§ 17 Allmänt ... 244
§ 18 Dagtraktamente och hotellersättning vid resor till utlandet ... 244
§ 19 Dagtraktamente ... 244
§ 20 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning ... 245
§ 21 Ersättning för vissa kostnader ... 246

Särskilda bestämmelser ... 247
§ 22 Reseförskott ... 247
§ 23 Reseräkningar ... 247
§ 24 Inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar ... 247

BILAGA 17 248

BILAGA 18
Arbetstid för vissa sakkunniga (ÅL) 249
§ 1 Arbetstid på 37 timmar 249
§ 2 Definition av och ersättning för mertidsarbete 250
§ 3 Definition av och ersättning för övertidsarbete 251
§ 4 Uträkning av timlön 254

KOMMUNALT HUVUDAVTAL 255

LAGARNA
Arbetsavtalslag 268
Lag om kommunala tjänsteinnehavare 305
Arbetstidslagar 324
Semesterlag 360
Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare 373

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2020–2021

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.5.2020–31.3.2022. Efter 31.3.2022 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligt sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut. Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller någon avtalspart skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

Avtalet innehåller inte några retroaktiva åtaganden/skyldigheter för arbetsgivaren förutom de lönejusteringar som gäller från 1.10.2020.

§ 2 Allmänna förhöjningar

mom. 1 Allmän förhöjning 1.10.2020

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2020 genom en allmän förhöjning på följande sätt:

- De uppgiftsrelaterade löner som den 30.9.2020 är lägre än 2 131,00 euro höjs med 26,00 euro i månaden.
- De uppgiftsrelaterade löner som den 30.9.2020 är minst 2 131,00 euro höjs med 1,22 procent.

Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,22 procent.

I deltidsarbete är den eurobaserade höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdes arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet.

mom. 2 Allmän förhöjning 1.2.2021

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.2.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,0 procent.

mom. 3 Lönesättning

De höjda grundlönerna i lönesättningen framgår av lönebilagorna 1–6 samt 8 och de höjda priserna för en dagvårdsplats framgår av bilaga 12.

mom. 4 Minimilönen

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet är 1 804,77 euro från 1.10.2020 och 1 822,82 euro från 1.2.2021.

mom. 5 Övriga justeringar
- Förtroendemannaersättning enligt separat tabell höjs från 1.10.2020 samt 1.2.2021.
- Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige höjs till 95 euro per månad 1.10.2020 samt till 96 euro per månad från 1.2.2021.

§ 3 Lokal justeringspott

mom. 1 Lokal justeringspott 1.4.2021
Den lokala justeringspotten är 0,8 procent av lönesumman inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet per 31 januari 2021.

mom. 2 Fördelning av den lokala justeringspotten
När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att arbeta fram eller vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna. Samtidigt bör man se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt förhållande till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten fördelas så jämlikt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp.

Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 3 Fördelning av den lokala justeringspotten
När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att arbeta fram eller vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna. Samtidigt bör man se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt förhållande till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten fördelas så jämlikt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp.

Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 4 Användning av och förhandlingar om den lokala justeringspotten

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

Om den kommunala arbetsgivaren inte har sammankallat parterna för lokala förhandlingar vid fördelningen av den lokala justeringspotten och om arbetstagarparten inte i efterhand godkänner arbetsgivarens ensidiga beslut om fördelningen skall potten fördelas som en allmän förhöjning åt alla anställda i kommunen.

Anvisning inför förhandlingar om den lokala justeringspotten

De lokala förhandlingarna om den lokala juteringspotten kan med fördel ske enligt följande schema:

1. En representant för arbetsgivaren kartlägger löneuppgifterna och hör huvudavtalsparterna.
2. Arbetsgivaren hör personalen (genom samarbetsorgan så som arbetarskyddskommission).
3. Ärendet förs fram till det organ som fastställer lönerna.
4. Arbetsgivaren utser förhandlare med fullmakt att förhandla och fastställa resultat.
5. Arbetsgivaren förhandlar med huvudavtalsorganisationerna.
6. Arbetsgivaren fastställer fördelningen med beaktande av de synpunkter som framgått i förhandlingarna.

Parterna kan också komma överens om att genomföra justeringen som en allmän förhöjning.

§ 4 Arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet

De förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet gäller till söndag 1.11.2020.

De ordinarie arbetstiderna enligt AKTA 2020–2021, iakttas från 2.11.2020 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast detta datum.

I stället för de förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet och som nu slopas har parterna avtalat om vissa ändringar i bland annat arbetstidskapitlet. Dessa ändringar träder i kraft 2.11.2020.

§ 5 Ersättningar för resekostnader

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 16 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar.

§ 6 Medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetstagare
Vid inkasseringen av medlemsavgifter för fackanslutna arbetstagare följs anvisningarna från 25.6.1997 (Kommunala avtalsdelegationens cirkulär 20/1997).

§ 7 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp. Avtalsparterna följer regelbundet med arbetet i rikets arbetsgrupper under avtalsperioden.

§ 8 Arbetsgrupper under avtalsperioden

Kommunala arbetsmarknadsgruppen ska under avtalsperioden:
- Utreda behovet av och möjligheterna till att tillämpa rikets modell kring omvandling av semesterpenning. AKTA kap. IV § 18a tillämpas tills en eventuell annan lösning uppnåtts.
- Utreda omfattningen av och tillämpningen av utryckningspengen för att kunna bedöma värdet på en sådan justering.
- Utreda periodarbetstidsreglerna gällande oplanerad frånvaro pga. sjukdom i periodarbete
- Utreda räddningsverkets nattersättning i förhållande till nattersättningen i AKTA.
- Genomgång och justering av AKTA II §9 mom. 2 i samband med genomgång av avtalstexterna
- Genomgång och justeringen alternativt slopande av AKTA VIII 4a mom. 4
- Utredning av hanteringen av övergången till sommartid samt övergången till vintertid i förhållande till arbetstidsersättningar.
- Utreda AKTA V §11 mom. 4 tillämpningsanvisning i förhållande till landskapets avtal.

§ 9 Övriga överenskommelser

- Semesterpenning betalas i samband med lönebetalningen för juni

- BILAGA 5: 05VKA044 (Lärare inom barnomsorgen) Höjning uppgiftsrelaterad lön 40 euro/mån ifall läraren blivit utsedd till viceföreståndare från 1 januari 2021. Skrivning kring detta tas gemensamt fram. Lösningen sker under försöksperiod (denna avtalsperiod) och ska utvärderas till nästa avtalsförhandling.
- BILAGA 5: Skrivningen om planeringstiden som idag är ca 10-13 % ändas till ca 13%. Gäller från 1 januari 2021.
- Ändring i texter som påverkas av tidpunkten då arbetsskiftesförteckningen ska delges.
- Partena ska också granska det kommande resultatet från arbetsgruppen i riket som utreder bundenheten i arbetet och arbetsresor i förhållande till AKTA III Restid mom. 4.
- Parterna har tagit fram ett gemensamt ställningstagande om arbetshälsa.

§ 10 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Om det på grund av tidsbrist och/eller uträkningstekniska skäl inte är möjligt att göra utbetalningarna inom ovan nämnda tidsfrister kan man lokalt komma överens om senare utbetalningspunkter.

Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

Jomala den 21 oktober 2020

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA-ÅLAND R.F.

FACKORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGT ANSTÄLLDA PÅ ÅLAND, FOA-Å RF

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND, TCÅ R.F.

STÄLLNINGSTAGANDE AV AVTALSPARTERNA GÄLLANDE DE ANSTÄLLDAS ARBETSHÄLSA

Genom detta gemensamma ställningstagande uppmuntrar parterna både arbetsgivarna och tjänstemännen/arbetstagarna att identifiera positiva resurser och satsa på att stärka dem, bland annat med hjälp av

- mångsidigt och meningsfullt arbete
- bred kompetens
- välmående arbetsgemenskap

För att ge den anställde hjälp att orka arbeta kan t ex följande åtgärder vidtas:

- främja arbetsarrangemang som stöder möjligheterna att förena arbete och familjeliv
- ge möjligheter att påverka sitt eget arbete
- skapa en rimlig arbetsbörda

Komptensutveckling kan stödjas till exempel genom

- kollegialt stöd
- regelbunden fortbildning
- utbildning i frågor som gäller arbetshälsa
- handledning

Jomala den 21 oktober 2020

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA-ÅLAND R.F.

FACKORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGT ANSTÄLLDA PÅ ÅLAND, FOA-Å RF

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND, TCÅ R.F.

KAPITEL I ALLMÄN DEL

§ 1 Tillämpningsområde

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas på kommunernas och kommunalförbundens

1 tjänsteinnehavare och
2 månadsavlönade arbetstagare

om inget annat har bestämts i detta tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningssektorn (UKTA), avtalet för tekniska sektorn (TS), arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) eller något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal och om inget annat heller följer av ett löneavtal som slutits med Kommunala avtalsdelegationens samtycke. (ÅL)

Tillämpningsanvisning
Detta avtal gäller inte personer som deltar i arbetsprövning eller arbetsträning eller personer som annars på grund av sin ställning inte kan anses vara arbetstagare.

§ 2 Avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor

mom. 1 Om inget annat följer av detta eller något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal eller av ett sådant löneavtal med en tjänsteinnehavare vilket i ett enskilt fall ingåtts med Kommunala avtalsdelegationens samtycke, kvarstår tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas anställningsvillkor i den form som de vid utgången av föregående avtal skulle iakttas enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Arbetstagare
mom. 2 Om anställningsvillkoren för en arbetstagare som vid det föregående avtalets upphörande var anställd hos kommunen eller kommunalförbundet varit bättre än anställningsvillkoren i detta avtal, bibehålls de tidigare villkoren och den lönenivå dessa medförde som de var vid nämnda tidpunkt enligt arbetstagarens arbetsavtal eller ett sådant beslut av den behöriga myndigheten som vunnit eller senare vinner laga kraft, såvida dessa tidigare villkor inte har försämrats genom ett sådant lokalt avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet eller genom ett centralt kollektivavtal (ÅL).

§ 3 Arbetsfred

Tjänsteinnehavare
mom. 1 Den som är bunden av detta avtal får inte under den tid avtalet gäller vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist som gäller avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk som baserar sig på avtalet

eller för att ändra det gällande avtalet eller för att få till stånd ett nytt avtal.

Tjänsteinnehavare
mom. 2 En förening som är bunden av detta avtal är skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänsteinnehavare som omfattas av avtalet inte bryter mot den i mom. 1 avsedda fredsplikten eller överträder bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet innebär också att föreningen inte får stödja eller främja förbjudna stridsåtgärder eller på något annat sätt bidra till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka få dem att upphöra.

Arbetstagare
mom. 3 Ansvaret hos kollektivavtalets parter och övriga som är bundna av avtalet regleras genom lag (hänvisningsbestämmelse).

§ 4 Lokala avtal (ÅL)

mom. 1 Detta avtal tillämpas inte när man har avvikit från dess bestämmelser genom lokala avtal. Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjuk- eller moderskaps- och faderskapsledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller kommunalförbund, staten, landskapet Åland eller en privat sammanslutning överförs på en annan huvudman som är en kommun eller kommunalförbund, kan semesterns längd avtalas för den överförda personalen på ett sätt som avviker från detta avtals semesterbestämmelser.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 13 mom.1 i huvudavtalet eller den fullmakt som Kommunala avtalsdelegationen gett till kommunerna 28.12.1992 för att ingå lokala avtal och det protokoll om regler kring lokala avtal som undertecknats mellan avtalsparterna 13.5.1993 iakttas bestämmelserna angående avtal om avvikelser inte ifall det i centrala gällande tjänste- eller arbetskollektivavtal har avtalats annat om ingående av lokala avtal genom egna specialbestämmelser. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det centrala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

En bestämmelse av det här slaget finns bl.a. i arbetstidskapitlet i § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 13 mom. 2-4 i huvudavtalet eller i ovan nämnda protokoll om inte annat nämns särskilt i t.ex. § 3 i arbetstidskapitlet. (ÅL)

mom. 2

Lokalt kan man ingå avtal om ett lönesystem som bygger på arbetsvärdering och som avviker från mom. 1, under förutsättning att Kommunala avtalsdelegationen och respektive huvudavtalsorganisationer ger parterna fullmakt att ingå avtal.

§ 5 Arbetsgivarens allmänna rättigheter

Arbetstagare

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

§ 6 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Arbetstagare

mom. 1 Ett arbetsavtalsförhållande och de rättigheter som det medför börjar den dag då arbetstagaren de facto börjar arbeta.

Arbetstagare

mom. 2 Om en arbetstagare enligt arbetsavtalet har anställts från och med den första dagen i kalendermånaden och denna dag är en sådan helg- eller högtidsdag eller annan dag som i regel inte är en arbetsdag, gäller arbetstagarens rättigheter från månadens början, om arbetstagaren har börjat arbeta på den första ordinarie arbetsdagen efter de nämnda dagarna och dessa dagar inte ingick i den föregående arbetstagarens arbetsavtalsförhållande.

Tillämpningsanvisning

Ett arbetsavtal ska i regel göras upp skriftligt eller i elektronisk form och så detaljerat att alla faktorer som inverkar på anställningsvillkoren framgår. Ett arbetsavtal kan ingås muntligt när det finns grundad anledning till detta, t.ex. om arbetsavtalet är kortvarigt.

§ 7 Tjänsteutövning

Tjänsteinnehavare

Efter att ha inlett sin tjänsteutövning anses en tjänsteinnehavare vara i tjänsteutövning under alla dygn tills anställningen upphör, med undantag av den tid då tjänsteinnehavaren har semester eller tjänstledigt eller är avhållen från sin tjänst eller då tjänsteutövningen av någon annan anledning anses vara avbruten.

§ 8 Anställningen fortsätter utan avbrott

Anställningen anses inte ha avbrutits, om en tjänsteinnehavare inom samma kommun eller kommunalförbund utan en enda mellandag övergår från ett tjänsteförhållande till ett annat, eller en arbetstagare med

stöd av ett nytt arbetsavtal övergår till en annan uppgift eller en tjänsteinnehavare övergår till ett arbetsavtalsförhållande eller en arbetstagare till ett tjänsteförhållande.

§ 9 Uppvisande av läkarintyg

Arbetstagare
En arbetstagare som tillträder en anställning eller övergår till en annan uppgift ska på begäran visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Övergången till en annan uppgift inhiberas om arbetstagaren inte visar upp intyget inom utsatt tid.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska informeras om skyldigheten att visa upp ett läkarintyg när arbetsavtalet ingås och vid övergång till en annan uppgift. Om arbetstagaren inte visar upp ett godtagbart läkarintyg eller om läkarintyget visar att arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet avslutas om förutsättningarna för hävning under prövotid, uppsägning eller hävning enligt arbetsavtalslagen uppfylls (hänvisningsbestämmelse). Skyldigheten att visa upp läkarintyg gäller inte sådana fall då arbetsgivaren ensidigt bestämmer att arbetstagaren ska övergå till en annan uppgift.

§ 10 Arbetstagarens uppgifter

Arbetstagare
mom. 1 Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om arbetstagarens uppgifter genom ett arbetsavtal, men arbetstagaren är skyldig att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. En tillfällig omplacering får vara högst åtta veckor åt gången.

Arbetstagare
mom. 2 En arbetstagare får inte utan sitt samtycke omplaceras varaktigt i uppgifter som väsentligt avviker från de arbetsavtalsenliga uppgifterna, om inte arbetsgivaren samtidigt kan åberopa en uppsägningsgrund.

Tillämpningsanvisning
En omplacering som varar över åtta veckor förutsätter att arbetstagaren samtycker till omplaceringen eller att arbetsgivaren kan åberopa en uppsägningsgrund.

En tjänsteinnehavares uppgifter och andra skyldigheter följer gällande lagstiftning och bestämmelser. Sådana bestämmelser kan ingå i till exempel instruktioner.

KAPITEL II LÖNER

§ 1 De anställdas rätt till lön

mom. 1 Den som anställts av en kommun eller ett kommunalförbund har rätt att få lön från och med den dag då han eller hon inlett sin tjänsteutövning eller börjat sköta sina arbetsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

Begreppet tjänsteutövning definieras i § 7 i den allmänna delen. Om tjänsteutövningen eller arbetet ännu inte har inletts (den anställde har inte hunnit arbeta en enda dag t.ex. på grund av sjukdom eller graviditet), får den anställde inga löneförmåner. Den behöriga myndigheten beslutar när en tjänsteinnehavares tjänsteutövning inleds.

Exempel

En tjänsteinnehavare är visstidsanställd t.o.m. 31.3. Personen har valts till ett tillsvidare gällande tjänsteförhållande i samma kommun och tjänsteutövningen har fastslagits att börja 1.4 Om tjänsteinnehavaren är arbetsoförmögen 1.4 betalas sjuklön.

mom. 2 Om det har bestämts att tjänsteutövningen för en tjänsteinnehavare börjar den första dagen i en månad, och den dagen inte är en ordinarie arbetsdag, anses rätten till löneförmåner ha börjat vid ingången av månaden. Förutsättningen är ändå att den som valts till tjänsten har inlett sin tjänsteutövning den första ordinarie arbetsdagen efter ovan nämnda dag och att den tjänsteinnehavare som tidigare skött tjänsten inte längre var i tjänsteutövning vid denna tidpunkt. Det som sägs ovan gäller också en arbetstagare vars anställning enligt arbetsavtalet börjat den första dagen i en månad och dagarna i fråga inte ingick i den tidigare arbetstagarens arbetsavtalsförhållande.

mom. 3 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare utan giltig orsak uteblivit från sitt arbete, betalas ingen lön för denna tid.

mom. 4 När en anställning upphör betalas, såvida inte något annat följer av detta avtal,

1 lön ända till den dag då anställningen upphör, denna dag med räknad,

2 om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren dött, lön ända till dödsdagen, varvid månadslön som eventuellt betalats i förskott för den återstående delen av månaden inte återkrävs.

§ 2 Grundläggande lönebegrepp

Lönesystemet

Lönesystemet baserar sig på uppgiftsrelaterade löner, individuella tillägg, arbetserfarenhetstillägg och resultatbonus. Dessutom kan arbetsgivaren betala engångsarvoden och andra tillägg, ersättningar och arvoden som anges särskilt i detta avtal. Se § 6.

Minimilön

Minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner för en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år. Se § 3.

Deltidslön

I deltidsarbete är lönen lägre i samma proportion som arbetstiden är kortare än full arbetstid. Se § 4.

Ordinarie lön

Till den ordinarie lönen hör bland annat den uppgiftsrelaterade lönen, ett individuellt tillägg och arbetserfarenhetstillägg. Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön. Se § 5.

Lönesättning

Lönesättning innebär att en anställds tjänst eller befattning placeras i en lämplig lönepunkt (t.ex. 03HOI030). Om det inte finns någon lämplig lönepunkt står tjänsten eller befattningen utanför lönesättningen. Se § 7 och 8.

Grundlön

Med grundlön avses den uppgiftsrelaterade minimilönen i respektive lönepunkt. Se § 9.

Uppgiftsrelaterad lön

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms i första hand utgående från arbetets svårighetsgrad. Se § 9.

Arbetsvärdering

Vid arbetsvärderingen görs en bedömning av arbetets svårighetsgrad. Arbetsvärderingen baserar sig på uppgiftsbeskrivningen och det lokala arbetsvärderingssystemet. Se § 9.

Individuellt tillägg

Individuellt tillägg betalas på basis av yrkesskicklighet, arbetsprestationer och andra eventuella lokalt fastslagna kriterier. Se § 11.

Utvärdering av arbetsprestationen

Det individuella tillägget baserar sig i regel på en utvärdering av arbetsprestationen. Se § 11.

Arbetserfarenhetstillägg

Arbetserfarenhetstillägget baserar sig på anställningstiden. Se § 12.

Resultatbonus

Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i den kommunala servicen uppnåtts eller överträffats. Se § 13.

Engångsarvode

Engångsarvode kan användas för att belöna en individ eller en grupp. Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl. Se § 14.

Dagslön

Dagslönen är den ordinarie lönen dividerad med antalet dagar i kalendermånaden. Se § 19.

Timlön

Timlön kan betalas endast i de fall som anges i § 19 i lönekapitlet i AKTA. Timlönen är den ordinarie lönen dividerad med timlönedivisorn för arbetstidsformen. Begreppet timlön behövs för beräkning av arbetstidsersättningar. Se § 19.

Tillämpningsanvisning

I förteckningen ovan beskrivs de viktigaste grundläggande lönebegreppen i korthet. De egentliga avtalsbestämmelserna finns i de paragrafer som förteckningen hänvisar till.

§ 3 Minimilön

mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 804,77 euro från 1.10.2020 och 1 822,82 euro från 1.2.2021. (ÅL)

Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos kommunen eller kommunalförbundet varat i tre månader.

Tillämpningsanvisning
Med praktikant avses en person som under ledning av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant utför praktiskt arbete i arbetsavtalsförhållande med sikte på att inhämta sådana kunskaper, färdigheter och erfarenheter som behövs i vissa uppgifter.

Praktiken kan vara
1 förhandspraktik, som syftar till att ge sådan arbetserfarenhet som praktikanten behöver för att kunna söka in till en läroanstalt,
2 praktik som ingår i utbildning (t.ex. läroavtal),
3 specialiseringspraktik efter grundläggande yrkesexamen eller
4 arbetspraktik.

Som arbetspraktikant betraktas bl.a. en person som inte har yrkesutbildning inom området i fråga och inte heller tidigare arbetserfarenhet, och som för att vänja sig vid arbetslivet till exempel utför arbeten som det går relativt lätt och snabbt att lära sig, för det mesta tillsammans med andra arbetstagare.

Om en praktikant i praktiken självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och lönepunkten i fråga, har arbetsgivaren i allmänhet ingen grund för att betala en lön som är lägre än grundlönen. Grundlönen kan dock sänkas för att praktikanten saknar den utbildning som krävs. Om praktikantens uppgifter inte är lika krävande som de som avses i lönepunkten kan minimilön betalas under praktiken.

mom. 2 Minimilönen för en sommararbetare är minst 50 % av den grundlön som betalas för arbetet enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. Med sommararbetare avses skolelever, studerande eller andra unga utan yrkesexamen eller yrkeskunskap inom området, vilka anställts som sommararbetare för viss tid under semesterperioden 2.5–30.9.

Tillämpningsanvisning
Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som inom sitt eget yrkesområde anställs som vikarie för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

§ 4 Deltidslön

mom. 1 I deltidsarbete är den uppgiftsrelaterade lönen och tilläggen i euro lägre i samma proportion som den anställdes arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning
Om deltidsarbetstiden t.ex. ändras till heltid ökar den uppgiftsrelaterade lönen och tilläggen i euro i samma proportion, om inget annat har beslutats eller förutsatts t.ex. i fråga om det individuella tillägget.

mom. 2 Bestämmelserna i mom. 1 ändrar inte lönegrunderna i ett deltidsarbete som inletts före 1.1.1998, förutsatt att arbetstiden är densamma som tidigare och anställningen fortgår utan avbrott.

§ 5 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

1 uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande lön (exklusive naturaförmåner)
2 individuellt tillägg
3 arbetserfarenhetstillägg och årstillägg
4 fjärrortstillägg (beviljat senast 31.12.2012 (ÅL)enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
5 språktillägg
6 rekryteringstillägg
7 förtroendemannaersättning
8 ersättning till arbetarskyddsfullmäktig.

Tillämpningsanvisning
Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön.

Protokollsanteckning om årstillägg
Det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos kommunen eller kommunalförbundet fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av § 4 i detta kapitel.

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg
En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2012 (ÅL) betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

Protokollsanteckning om ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig (Denna protokollsanteckning utgör inte en del av AKTA 2020–2021).
Ersättningen till en ordinarie månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig enligt § 2 mom. 1 i tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga är 95 euro från 1.10.2020 och 96 euro från 1.2.2021.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 260 eurofrån 1.4.2020, 263 euro från 1.10.2020 och 266 euro från 1.2.2021.

LÖNESYSTEMET

§ 6 Lönesystemet

Lönesystemet har som mål att främja kommunernas och kommunalförbundens resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner för kommunsektorn. Lönesystemet stöder verksamhetsstrategin, har en positiv effekt på organisationens mål och utgör en fast del av ledningen. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner som grundar sig på

1 arbetsuppgifterna och deras svårighetsgrad (uppgiftsrelaterad lön)

2 yrkesskicklighet och arbetsprestationer (individuellt tillägg)

3 anställningstiden (arbetserfarenhetstillägg)

4 resultaten (resultatbonus)

Dessutom kan arbetsgivaren betala andra tillägg, arvoden eller ersättningar som anges särskilt i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Det lönesystem som används i kommunen eller kommunalförbundet ska uppfylla de mål som satts för ett bra och fungerande lönesystem. Lönesystemet ska ses över regelbundet.

Vid förändringar som innebär att de anställda får en ny arbetsgivare ska för den nya arbetsgivaren utvecklas ett eget lönesystem som ersätter de tidigare lönesystemen. Det nya lönesystemet kan vara ett system som använts redan tidigare.

Lönerna enligt de tidigare lönesystemen ska i mån av möjlighet samordnas med lönerna enligt det nya system som valts. Samordningen inleds med de uppgiftsrelaterade lönerna. Den nya lönenivån bestäms enligt arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet. Om den uppgiftsrelaterade lönen är lägre än vad det nya lönesystemet förutsätter är det meningen att lönerna höjs stegvis till nivån enligt det nya lönesystemet. Övergångsperiodens längd beror på löneskillnaderna, kostnaderna och arbetsgivarens ekonomiska situation. En plan inklusive tidsplaner och kostnadsberäkningar ska göras upp över införandet av det nya lönesystemet och samordningen av lönerna.

Om den gamla uppgiftsrelaterade lönen är högre än motsvarande lön enligt det nya lönesystemet och uppgifterna

inte förändrats väsentligt bibehålls den gamla uppgiftsrelaterade lönen, om man inte lokalt avtalar om något annat. De löneskillnader som olikheterna i de olika lönesystemen ger upphov till minskar när den uppgiftsrelaterade lönen enligt det nya lönesystemet höjs. Det finns skäl att dokumentera löneskillnader och grunden för dem (kommunindelningslagen eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse). Målet är lika lön för lika krävande uppgifter.

Vid sammanslagningar kan det individuella tillägget sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller till följd av en betydlig försämring av arbetsprestationen av skäl som beror på den anställde själv, om man inte lokalt avtalar om något annat.

Förhandlingar om dessa frågor och det praktiska genomförandet förs på lokal nivå mellan den nya arbetsgivaren och representanterna för huvudavtalsorganisationerna. Hur förhandlingarna ska genomföras och hur man ska gå tillväga avtalas lokalt.

Protokollsanteckning om projektanställda med helhetslön

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som betalats helhetslön enligt § 15 i lönekapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 (AKTA 2010–2011) betalas fortfarande lön enligt denna bestämmelse så länge anställningen är i kraft.

§ 7 Lönesättning

mom. 1 Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas grundlön till minst det belopp som anges i respektive lönepunkt i bilagorna 1–6 och 8(ÅL) eller grundlön enligt bilaga 12, om inte något annat följer av bestämmelserna i detta avtal. Lönepunkten och den uppgiftsrelaterade lönen bestäms på basis av tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens uppgifter och övriga förutsättningar som anges i lönebestämmelserna.

Tillämpningsanvisning

1 Val av lönepunkt

Den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet fastställer vilken lönepunkt som ska tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av lönesättningen.

Om en lönebestämmelse gäller t.ex. endast kommuner av en viss storlek, tillämpas lönepunkten inte i andra kommuner.

Med grundlön avses den uppgiftsrelaterade minimilönen i respektive lönepunkt.

När man bedömer om den uppgiftsrelaterade lönen är avtalsenlig räknas till den uppgiftsrelaterade lönen också värdet av den anställdes naturaförmåner och sådana tillägg som har karaktär av uppgiftsrelaterad lön. Till den uppgiftsrelaterade lönen räknas emellertid inte skattefri måltidsförmån, mobiltelefonförmån med anknytning till arbetsuppgifterna eller den skattefria delen av en personalbiljett, om inget annat uttryckligen avtalats med den anställde.

Bestämmelser om lönerna för dem som står utanför lönesättningen finns i § 8 i lönekapitlet.

2 Utbildningsangivelser i lönesättningen

Lönesättningen i bilagorna 1–6 och 8(ÅL) tillämpas enligt följande:

1) Med uttrycket ”av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts” avses att examen eller utbildningen är åtminstone ett av behörighetskraven för tjänsten/befattningen och att den anställde har denna examen eller utbildning. Även om den anställde saknar den utbildning som krävs tillämpas lönepunkten med iakttagande av § 9 mom. 2.

2) Med uttrycket ”kompetens: en viss examen eller utbildning” avses att lönepunkten tillämpas på dem som har denna examen. Även om den anställde saknar den utbildning som krävs tillämpas lönepunkten med iakttagande av § 9 mom. 2.

3) Avsikten med uttrycket ”uppgiften förutsätter i allmänhet examen” är att beskriva uppgiftens svårighetsgrad. Det är alltså möjligt att tillämpa bestämmelsen också på anställda som inte avlagt nämnda examen.

Den kompetens som anges i lönesättningen utgör inget behörighetsvillkor för tjänsten eller befattningen, utan enbart en lönegrund. Behörighetsvillkoren bestäms beroende på fallet i lag eller förordning, i en instruktion, genom beslut av den behöriga myndigheten eller i övrigt i samband med anställningen.

Högskoleexamina (högre högskoleexamina, lägre högskoleexamina, yrkeshögskoleexamina och högre yrkeshögskoleexamina) definieras i 1 § i förordningen om högskolornas

examenssystem (FFS 464/1998) och landskapsförordningen om Högskolan på Åland (ÅFS 87/2002). Mer specifika bestämmelser om högskoleexamina finns i universitetslagen (FFS 558/2009) och yrkeshögskolelagen (FFS 351/2003).

Bestämmelser om yrkesinriktade grundexamina finns i lagen om yrkesutbildning (FFS 630/1998) och bestämmelser om yrkesexamina och specialyrkesexamina i lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (FFS 631/1998) och landskapslagen om gymnasieutbildning (ÅFS 13/2011).

Examina som avlagts utomlands likställs med examina som avlagts i Finland endast i de fall som bestäms i lag eller som avgjorts med stöd av lagen.

§ 8 Anställda utanför lönesättningen

mom. 1 Om det inte finns någon lönepunkt som arbetsuppgiften passar in på, beslutar den behöriga myndigheten hur stor den uppgiftsrelaterade lönen ska vara. När lönen bestäms ska man beakta arbetets svårighetsgrad och sådana lönepunkter som på basis av uppgifternas art kan tjäna som hjälp vid bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

Tillämpningsanvisning

När uppgiftsbeskrivningar utarbetas för arbetsvärderingen ska man beakta vad som sägs i punkt 1–3 i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1. I alla grupper utanför lönesättningen är det ändå inte möjligt att använda samma värderingsfaktorer som för dem som omfattas av lönesättningen. När arbetsgivaren bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen med stöd av sin prövningsrätt ska arbetets svårighetsgrad beaktas så objektivt som möjligt. Utöver arbetets svårighetsgrad påverkas nivån på den uppgiftsrelaterade lönen bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen och av arbetsgivarens löneprinciper.

Arbetsgivaren ska se till att de uppgiftsrelaterade lönerna för anställda utanför lönesättningen står i rätt förhållande till de uppgiftsrelaterade lönerna i de lönepunkter som är jämförbara med tanke på arbetets karaktär.

Anställda som står utanför lönesättningen kan vid behov delas in i grupper utgående från arbetets svårighetsgrad, om det är fråga om liknande arbete.

Också till exempel en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som delvis sköter uppgifter inom byråbranschen i lönepunkt

01TOI060 och delvis uppgifter som hör till lönepunkt 01ASI040 kan stå utanför lönesättningen.

Bestämmelsen kan också tillämpas på de arbetsgivarrepresentanter som avses i § 17.

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

mom. 1 När den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare fastställs eller överenskoms är bestämningsgrunden i första hand arbetets svårighetsgrad.

Tillämpningsanvisning

1. Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen

Arbetsvärderingen bör basera sig på en uppgiftsbeskrivning som anger arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll och de centrala uppgiftshelheter som ingår i arbetet. Uppgiftsbeskrivningen bör ha en klar och tydlig struktur.

Uppgiftsbeskrivningarna utarbetas i samarbete mellan arbetsgivarens representant och den anställde eller, om det är fråga om att utarbeta en modellbeskrivning, med en representant för yrkesgruppen.

Arbetsgivaren fastställer uppgiftsbeskrivningen. Den utgör inte en del av arbetsavtalet och arbetsgivaren kan sålunda vid behov justera den. Den berörda tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska på begäran ges en kopia av den fastställda uppgiftsbeskrivningen. Se kap. I § 10 beträffande väsentliga ändringar i en arbetstagares uppgifter och 23 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare beträffande väsentliga ändringar i en tjänsteinnehavares uppgifter (hänvisningsbestämmelse).

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara sinsemellan jämförbara så att uppgifterna kan värderas objektivt. Separata uppgiftsbeskrivningar behöver inte utarbetas för anställda som utför samma slags uppgifter. Om flera anställda utför samma slags uppgifter kan man till exempel utarbeta en modellbeskrivning och komplettera den vid behov.

Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. När den uppgiftshelhet som fastställts i den anställdes uppgiftsbeskrivning ändras eller det har gjorts ändringar i den som är större än ringa, bör beskrivningen justeras enligt den förändrade situationen. Samtidigt bedöms svårighetsgraden

på nytt för att man ska få reda på vilka förändringar som skett i den totala svårighetsgraden. Sedan bedöms de eventuella effekterna av förändringarna på de uppgiftsrelaterade lönerna. (Se § 10 i lönekapitlet: Väsentlig förändring i uppgifterna).

2. Värderingsfaktorer

Vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beaktas det kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme), vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet, ledarskap och inverkan på verksamhetsförutsättningarna), vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) samt arbetsmiljön, om inte den behöriga myndigheten beslutar tillämpa andra objektiva värderingsfaktorer som bestäms på förhand.

Kunnande

Kunnandet beskriver hur djupa, omfattande och breda kunskaper och färdigheter den anställde behöver ha förvärvat genom utbildning och arbetserfarenhet och i hur hög grad arbetet kräver självständigt omdöme. I fråga om kunskaper bedöms vilken utbildning som behövs (grundläggande yrkesutbildning, vidareutbildning och kompletterande utbildning) och vilka nya kunskaper den anställde måste tillägna sig för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. I fråga om färdigheter bedöms hur gedigen och bred arbetserfarenhet och hurdana specialkunskaper som behövs och i vilken mån den anställde förutsätts kunna göra helhetsbedömningar. När det gäller färdigheter bedöms också i vilken utsträckning arbetet förutsätter att den anställde behärskar flera uppgiftsområden och kan hantera många olika saker samtidigt eller har vitt skilda kunskaper och färdigheter. I fråga om omdöme bedöms i vilken mån arbetet förutsätter självständigt omdöme, vilket påverkas av hur ingående anvisningar det finns för arbetet. Också självständig uppsättning av mål utifrån fackområdets och organisationens värderingar och mål beaktas.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar och ansvar avser de verkningar och den betydelse som arbetet har för kommuninvånarna/kunderna och arbetsplatsen i fysiskt, psykiskt, socialt och ekonomiskt hänseende. Verkningarna bedöms enligt uppgiftsområdenas omfattning (olikhet, mängd) och hur varaktiga verkningar arbetet har (Är de långvariga? Går de att ändra?). I sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifter betonas den anställdes

inflytande på och ansvar för verksamhetsförutsättningarna, resultatet och effekterna och för att arbetsenheterna fungerar. Verkningar på verksamhetsförutsättningarna förekommer på alla organisationsnivåer.

Samarbetsförmåga

Samarbetsförmåga avser sådan interaktionsförmåga och social kompetens som behövs vid kundkontakter och på arbetsplatsen. I fråga om interaktion bedöms i vilken grad initiativförmåga och målinriktning behövs när det gäller att informera och kommunicera. I fråga om social kompetens bedöms i vilken grad den anställde behöver kunna sätta sig in i en annan människas situation.

Arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljö beaktas fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer som hänför sig till arbetet och som avviker från det normala och inte kan avhjälpas genom arbetarskyddsåtgärder.

3. Omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen

3.1 Utbildning

Den anställdes utbildning eller erfarenhet påverkar inte arbetets svårighetsgrad, utan den avgörs alltid på basis av de verkliga arbetsuppgifterna. Som villkor för tillämpning av en lönepunkt anges däremot ofta en utbildningsnivå som är avsedd att beskriva den kunskapsnivå som behövs för att sköta uppgifter inom lönepunkten. Om det av en anställd förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges för lönepunkten eller ytterligare specialiseringsutbildning eller vidareutbildning, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Även om behörighetsvillkoren inte förutsätter sådan extra kompetens kan den anställdes extra kompetens eller färdigheter som förvärvats via erfarenhet i praktiken leda till att den anställde ges uppgifter som är mer krävande än normalt, vilket ska beaktas när den uppgiftsrelaterade lönen bestäms. När en anställd har en mer omfattande utbildning än vad som krävs tilldelas han eller hon kanske inte mer krävande uppgifter än andra, men kunnandet kan utnyttjas i vissa situationer, och för denna potential kan det vara motiverat att betala ett individuellt tillägg.

Se även § 9 mom. 2.

3.2 Extra uppgifter och extra ansvar

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan ges extra uppgifter utöver de vanliga och extra ansvar, vilket påverkar arbetets svårighetsgrad och därmed också den uppgiftsrelaterade lönen. Om extra uppgifter eller ansvar ges för en viss tid kan den uppgiftsrelaterade lönen vid behov höjas tillfälligt (i § 10 bestäms hur väsentliga ändringar i uppgifterna påverkar den uppgiftsrelaterade lönen). Extra uppgifter och ansvar kan till exempel vara att en anställd tillfälligt är chef för en enhet eller ett ansvarsområde, har ledningsansvar för en enhet eller ett team, fungerar som ersättare för en direktör eller chef eller föreståndare (ÅL) eller ansvarar för en krävande uppgiftshelhet som andra i samma lönepunkt inte har ansvar för.

3.3 Chefsställning

Trots att jämförelsen av arbetets svårighetsgrad görs mellan anställda i samma lönepunkt behövs ibland en parallell granskning i förhållande till andra lönepunkter. Till exempel bör chefernas och de underställdas uppgiftsrelaterade löner stå i rätt förhållande till varandra oberoende av om de hör till samma lönepunkt eller till olika punkter. I regel ska chefens uppgiftsrelaterade lön vara klart högre än de underställdas, om det inte finns en särskild grundad anledning att avvika från detta. När den uppgiftsrelaterade lönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhetens storlek, omfattningen av ansvarsområdets eller enhetens serviceutbud, produktionen av specialtjänster och andra särdrag, kravet på samverkan med andra förvaltningsgrenar och serviceproducenter och chefsarbetets betydelse för resultatet och verksamhetsförutsättningarna.

4 Värderingssystem och arbetsvärdering

Med värderingsfaktorerna som grund utarbetas ett värderingssystem för arbetsvärderingen.

Det är rekommendabelt att arbetsvärderingen görs genom en helhetsvärdering som bygger på objektiva värderingsfaktorer som bestämts på förhand.

Olika värderingsfaktorer kan ha olika vikt. Det kunnande som behövs i arbetet väger tyngst.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter

jämförs också sinsemellan. Arbetsvärderingen kan utsträckas till att gälla uppgifter i olika lönepunkter i en lönebilaga, när uppgifterna är jämförbara med varandra, till exempel 06RUO020(ÅL)–06RUO060(ÅL) som gäller kostservicepersonal. Lokalt kan man ändå använda också en mer omfattande jämförelse, om det gemensamt anses ändamålsenligt.

Innan ett nytt värderingssystem införs eller när värderingssystemet ändras ska förhandlingar föras med förtroendemännen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som värderingssystemet kommer att tillämpas på. Arbetsgivaren fattar i sista hand beslut om värderingssystemet. En skriftlig beskrivning av värderingssystemet bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Med jämna mellanrum bör man utvärdera hur värderingssystemet fungerar.

Helhetsvärderingen bör utföras på så jämförbara och enhetliga grunder som möjligt.

Helhetsvärderingen bör bygga på
- en skriftlig uppgiftsbeskrivning som utarbetats för arbetsvärderingen (se punkt 1),
- värderingsfaktorer (se punkt 2)
- omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen (utbildning, extra uppgifter och extra ansvar, chefsställning) (se punkt 3)
- värderingssystemet (se punkt 4).

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms utgående från helhetsvärderingen (se punkt 5).

Den behöriga myndigheten kan ställa de arbetsgivarrepresentanter som avses i § 17 i lönekapitlet utanför värderingssystemet.

Det är meningen att frågor som gäller tillämpningen av arbetsvärderingen och värderingssystemet ska avgöras lokalt.

5. Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen

När arbetsgivaren bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen med stöd av sin prövningsrätt ska arbetets svårighetsgrad beaktas så objektivt som möjligt.

Målet är att de uppgiftsrelaterade lönerna i en lönepunkt ska stå i sådan proportion till varandra som arbetets svårighetsgrad förutsätter.

Även om det vid jämförelsen av arbetets svårighetsgrad inte framgår avgörande skillnader för anställda som hör till samma lönepunkt, betyder det inte att grundlönen i lönepunkten automatiskt ska användas. Vid arbetsfördelningen har de anställda inom lönepunkten kanske tilldelats dels mer, dels mindre krävande uppgifter men den totala svårighetsgraden är ungefär den samma. I så fall bör den uppgiftsrelaterade lönen ligga på ungefär samma nivå för alla, men nivån kan vara betydligt högre än grundlönen. Det kan också förekomma avsevärda skillnader i arbetets svårighetsgrad inom lönepunkten och då kan även de uppgiftsrelaterade lönerna variera mycket.

Utöver arbetets svårighetsgrad påverkas nivån på den uppgiftsrelaterade lönen bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen och av arbetsgivarens löneprinciper.

Den behöriga myndigheten beslutar om nivån på den uppgiftsrelaterade lönen. För arbetstagarnas del kommer man överens om den uppgiftsrelaterade lönen i arbetsavtalet. Den uppgiftsrelaterade lönen kan bestämmas på nytt när ett nytt tjänsteförordnande ges eller ett nytt arbetsavtal ingås, till exempel vid förlängning av vikariat.

Lönen för anställda utanför lönesättningen bestäms enligt § 8 i lönekapitlet. Lönen för arbetsgivarens representanter bestäms enligt § 17 i lönekapitlet.

6. Sänkning av den uppgiftsrelaterade lönen

Den uppgiftsrelaterade lönen kan sänkas endast i de fall som avses i
§ 10.

mom. 2 Oberoende av om den anställde uppfyller de behörighetsvillkor för uppgiften som anges i lagstiftningen eller som den behöriga myndigheten fastställt, ska den uppgiftsrelaterade lönen i första hand bestämmas utgående från arbetets svårighetsgrad. Om den anställde inte uppfyller behörighetsvillkoren kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara högst 10 % lägre än vad den ifrågavarande lönebestämmelsen i lönesättningen förutsätter.

Tillämpningsanvisning

Se utbildningsangivelserna i tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1 punkt 1 och 2 i lönekapitlet.

Om den anställde uppnår den behörighet som förutsätts, höjs den uppgiftsrelaterade lönen till åtminstone grundlönen enligt lönepunkten från ingången av den månad som följer efter att den anställde visat upp ett intyg över kompetensen. I första hand ska dock den uppgiftsrelaterade lönen utgå från arbetets svårighetsgrad (ÅL).

§ 10 Väsentliga ändringar i uppgifterna

mom. 1 Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter ändras väsentligt för minst 10 arbetsdagar på grund av övergång till en annan tjänst eller befattning eller på grund av omorganisering av uppgifter, justeras den uppgiftsrelaterade lönen i det fall att den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.(ÅL)

Den uppgiftsrelaterade lönen justeras:

1 vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre

2 åtta veckor efter att uppgifterna ändrats, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är lägre

3 räknat från tidpunkten för ändringen, om arbetstagaren på egen begäran söker sig till ett mindre krävande arbete eller omplacering i andra uppgifter har erbjudits arbetstagaren som alternativ till permittering eller

4 vid tidpunkten för övergång till en annan tjänst.

mom. 2 Vid semestervikariat sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte, och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. I så fall höjs lönen när vikariatet börjar.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)
Förändringen i uppgifternas svårighetsgrad kan grunda sig på att den anställde till exempel övergår till en annan tjänst eller befattning, att den anställde får en tilläggsuppgift för viss tid eller att uppgifternas svårighetsgrad ändras så att de blir väsentligt mindre eller mer krävande. Om uppgifterna ändras för en viss tid och den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre än den tidigare, sänks den uppgiftsrelaterade lönen omedelbart då den utsatta tiden gått ut.

Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna, till exempel tillfälliga chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

Med ändringar i uppgifterna avses också ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten.

Som alternativ till permittering ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete som kan anses lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

§ 11 Individuellt tillägg

mom. 1 Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan betalas ett individuellt tillägg i euro som ingår i den ordinarie lönen. Den behöriga myndigheten beslutar om det individuella tillägget.

Tillämpningsanvisning

Det individuella tillägget beviljas i regel tills vidare, men det är också möjligt att bevilja ett tidsbundet tillägg.

Det individuella tillägget kan sänkas eller slopas endast i de fall som anges i denna paragraf.

mom. 2 Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av den anställdes arbetsprestation.

Tillämpningsanvisning

Grunderna för betalning av individuella tillägg fastställs lokalt. Grunderna och deras tyngd kan variera från enhet till enhet.

Det individuella tillägget kan utöver yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer basera sig på till exempel

- resultat,
- mångkunnighet och kreativitet,
- specialkunskaper och specialfärdigheter,

- samarbetsförmåga,
- ansvarskänsla,
- initiativförmåga och utvecklingsvilja.

En skriftlig beskrivning av grunderna för värderingen bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Utvärderingen av den anställdes arbetsprestation kan göras till exempel årligen i samband med utvecklingssamtalet.

mom. 3 Vid betalning av individuella tillägg ska olika tjänsteinnehavar- och arbetstagargrupper behandlas jämlikt.

mom. 4 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska på begäran informeras om på vilka grunder hans eller hennes individuella tillägg betalas.

mom. 5 Det individuella tillägget kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren själv.

Tillämpningsanvisning

Den anställde ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingssamtalet.

mom. 6 Lokala förhandlingar ska föras med huvudavtalsorganisationernas representanter om grunderna för utvärderingen av de anställdas arbetsprestationer och betalningen av individuella tillägg.

Tillämpningsanvisning

Förhandlingarna förs enligt § 14 mom. 2 i huvudavtalet, om ingenting annat avtalas enligt § 13 i huvudavtalet. Målet är att arbetsgivaren och personalen i så stor utsträckning som möjligt ska uppnå samförstånd när det gäller grunderna för individuella tillägg.

Individuella tillägg utgör en del av systemet med sporrande lönesättning. Syftet med systemet är att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd för arbetsledningen. Tanken är att de anställda får mer motivation för sitt arbete om de kan påverka lönen genom sin arbetsprestation. Belöning av individuella resultat är en viktig motivationsskapande faktor. Därför är det viktigt att personalen känner till vad det individuella tillägget baserar sig på.

Protokollsanteckning
För individuella tillägg ska arbetsgivaren senast 1.2.2013 använda minst 1,3 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal i kommunen eller kommunalförbundet som omfattas av AKTA. Om minst 30 personer omfattas av samma lönebilaga ska arbetsgivaren senast 1.2.2013 använda minst 1,3 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av prövningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

§ 12 Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1 Arbetserfarenhetstillägget, som baserar sig på arbetserfarenhet, är 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 5 år och 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 10 år

1 har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos kommunen eller kommunalförbundet

2 har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller

3 har arbetat inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt 5 år sammanlagt.

Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro.

Tillämpningsanvisning

Arbete inom samma bransch anses vara av väsentlig nytta (punkt 2). Enbart ägarförhållande eller delägarskap anses inte vara av väsentlig nytta (punkt 3). Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga för den behöriga myndigheten och avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg.

Ändringarna i punkt 2 och 3 tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.4.2012 (ÅL) eller senare.

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår till ett annat tjänsteförhållande eller när en arbetstagares uppgifter hos samma arbetsgivare ändras väsentligt kan den tid

som berättigar till arbetserfarenhetstillägg omprövas (mom. 1 punkt 2 och 3).

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren 31.3.2012 (ÅL) har minst 5 års/minst 10 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget enligt § 6 mom. 4 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011, överförs från det individuella tillägget en andel som motsvarar 5 procent/10 procent av den uppgiftsrelaterade lönen till ett nytt arbetserfarenhetstillägg på 3 procent/8 procent 1.4.2012 (ÅL). Det belopp som eventuellt återstår av det individuella tillägget kvarstår som individuellt tillägg.

mom. 2 Arbetserfarenhetstillägg betalas från början av den kalendermånad som följer på att anställningstiden uppfyllts. Den anställde ska visa upp en tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/kommunalförbundet och över företagsverksamhet. Utredningen bör visas upp inom en månad efter att anställningen inleddes. Om utredningen visas upp retroaktivt betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 13 Resultatbonus

mom. 1 Kommunen eller kommunalförbundet kan införa ett resultatbonussystem för betalning av resultatbonus till de anställda. Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåtts eller överträffats.

mom. 2 Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår ett avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet av någon annan orsak än semester eller moderskapsledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

mom. 3 Resultatbonusen hör inte till den ordinarie lönen, och den betalas fristående från den ordinarie månadslönen.

Tillämpningsanvisning (mom. 1–3)

Mål till grund för resultatbonus

Till grund för resultatbonus vid en resultatenhet läggs i allmänhet två eller flera mål som på ett så mångsidigt sätt som möjligt beskriver hur verksamheten har utfallit. I vilken mån dessa mål har uppnåtts eller överträffats är, enligt vad som

beslutats på förhand, avgörande för om och till vilket belopp resultatbonus ska betalas.

Målen bör sättas upp på nytt med vissa tidsintervaller, varvid man beaktar den utveckling som skett och de eventuella problem som för ögonblicket är aktuella. Målen får inte vara alltför anspråkslösa men inte heller ställas orealistiskt högt.

Det är meningen att såväl arbetsgivaren som de anställda ska ha nytta av systemet med resultatbonus.

Nyttan kan synas bland annat i form av smidigare arbetsprocesser, bättre servicekvalitet, kostnadsbesparingar, förändringar i antalet prestationer, större kunnande bland personalen eller bättre utnyttjande av kunnandet.

Uppföljningsperiod

Den uppföljningsperiod som resultatbonus baserar sig på kan vara till exempel ett år, ett halvt år eller ett kvartal. Om uppföljningsperioden är ett halvt år eller längre, är det med tanke på personalens motivation befogat att under uppföljningsperioden ge personalen mellanrapporter om i vilken mån resultatmålen har uppnåtts. Det är i allmänhet ändamålsenligt att använda en uppföljningsperiod på ett år.

Personalens medverkan i beredningen av ärendet

När resultatbonussystemet och införandet av resultatbonus beretts preliminärt, behandlas ärendet tillsammans med personalen eller dess representanter. Målet är att hela personalen förbinder sig att eftersträva resultat.

Den behöriga myndigheten beslutar om bland annat följande frågor som gäller resultatbonus:

- definitionen av resultatenheterna
- vilken personal som omfattas av resultatbonus
- de mål som ligger till grund för bonusen
- uppföljningsperiodens längd
- vilken andel av nyttan som ska tillfalla personalen
- resultatbonusens maximala storlek
- om bonusen ska vara lika stor för alla eller till exempel stå i proportion till de uppgiftsrelaterade lönerna
- konstaterande av i vilken mån de uppställda målen uppnåtts
- hur stor bonuspott som ska delas ut
- hur stor bonus som eventuellt betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Personalfond

Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i personalfondslagen (FFS 934/2010).

ÖVRIGA TILLÄGG OCH ARVODEN

§ 14 Engångsarvode

mom. 1 Engångsarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet bedömer att det är motiverat. Engångsarvode kan användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp.

Tillämpningsanvisning

Angående grunderna för lönesystemet, se § 6 i lönekapitlet.

Den behöriga myndigheten avgör hur stora engångsarvodena ska vara.

mom. 2 Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl, om den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet bedömer att det är motiverat.

Tillämpningsanvisning

Ett särskilt skäl kan vara till exempel att en anställd deltar i ett organs möte på anmodan av den behöriga myndigheten. Engångsarvode betalas inte om den anställde får mertids-, övertids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning för den tid som mötet pågår eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om betalning av engångsarvoden är allmän praxis hos arbetsgivaren är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen. På grund av engångsarvodets natur förs inga officiella lokala förhandlingar med tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationerna (se § 14 i huvudavtalet).

§ 15 Rekryteringstillägg

mom. 1 Rekryteringstillägg kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet bedömer att det är motiverat. Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget till den anställde. För arbetstagarnas del kommer man överens om rekryteringstillägget till exempel i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Rekryteringstillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal.

På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat.

Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen, på samma sätt som i fråga om engångsarvoden.

Rekryteringstillägget utgör ordinarie lön.

§ 16 Språktillägg

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan betalas ett språktillägg som hör till den ordinarie lönen om uppgifterna förutsätter att den anställde utöver sitt modersmål behärskar det andra inhemska språket, samiska eller teckenspråk och språkkraven inte har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

Tillämpningsanvisning

De språkkunskaper som hör till behörighetskraven för tjänsten eller befattningen kan beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen och övriga språkkunskaper kan beaktas i det individuella tillägget. I så fall betalas inget separat språktillägg.

Den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet avgör i vilka uppgifter språktillägget ska betalas och hur språkkunskaperna ska påvisas.

§ 16a Handledararvode (ÅL)

mom.1 Till en anställd som handleder studerande som gör sin studiepraktik (lära i arbete eller motsvarande) betalas en penningersättning om 2,10 euro per handledningstimme. När fler anställda handleder studerande delas ersättningen proportionellt mellan dessa i enlighet med den arbetstid som den anställa handleder en studerande (tillförlitlig utredning t.ex. krysslista).

mom. 2 Till en anställd som är behörig som examensbedömare för studerande betalas en särskild ersättning om 70 € för varje bedömningstillfälle (bedömningen ca 1 arbetsvecka).

mom. 3 Till en anställd som handleder en studerande i läroavtalsutbildning betalas en penningersättning som är 10 % av den uppgiftsrelaterade lönen per månad under den tid handledningen av den studerande pågår.

Tillämpningsanvisning

Även om en anställd handleder fler studerande i läroavtalsutbildning så utgör penningersättningen 10 procent av den uppgiftsrelaterade lönen per månad under den tid som handledningen pågår.

Om fler anställda delar på handledningen av studerande i läroavtalsutbildning så betalas ifrågavarande penningersättning endast för den faktiska tiden som varje enskild handledare ägnar åt handledningen.

Den förhöjda penningersättningen betalas endast för den tid som handledningen faktiskt pågår. Om den anställde som handleder eller om studerande i läroavtalsutbildning är frånvarande på grund av semester, sjukledighet, ferier eller annan frånvaro så betalas ingen förhöjd penningersättning för den tiden.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 17 Lön för arbetsgivarens representant

Oavsett vad som i övrigt bestäms i detta avtal, kan den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet enligt prövning besluta om lönen och dess bestämningsgrunder för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som representerar arbetsgivaren. För arbetstagarnas del är förutsättningen att arbetsgivarens rätt att bestämma lönen överenskommits i arbetsavtalet.

Som arbetsgivarens representant betraktas en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ansvarar för ledningen och utvecklingen av kommunen eller kommunalförbundet eller en betydande del av den. Till exempel betraktas kommunens eller kommunalförbundets högsta ledning som representanter för arbetsgivaren.

Representanter för arbetsgivaren är bland annat tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ledande ställning som ansvarar för ett stort förvaltningsområde och utvecklingen av det eller för kommunens eller kommunalförbundets allmänna förvaltning, ekonomi eller planering och utvecklingen av dessa samt tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är personaldirektörer eller personalchefer eller har motsvarande ställning.

Kommunala avtalsdelegationen avgör vid behov huruvida ovan nämnda tjänsteinnehavare eller arbetstagare omfattas av denna paragraf.

Tillämpningsanvisning

Kommunerna och kommunalförbunden kan fritt besluta om de ovan nämnda tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner och lönejusteringar och när justeringarna ska träda i kraft.

Bestämningsgrunden för lönen kan till exempel vara helhetslön. Om tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lön har fastställts som helhetslön, betalas inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, såvida inte något annat sägs i den behöriga kommunala myndighetens beslut om personen i fråga eller något annat uttryckligen överenskommits i arbetsavtalet. Vid behov kan till exempel kommundirektörens lön fastställas som en helhetslön utan arbetserfarenhetstillägg eller liknande tillägg.

BESTÄMMELSER OM LÖNEBETALNINGEN

§ 18 Lönebetalning

mom. 1 Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas lön eller arvode för varje kalendermånad senast den 16:e dagen i månaden, om inte något annat bestäms i detta avtal eller följer av lönebetalningsgrunderna och om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat i fråga om betalningen av lönen för en arbetstagare.

Om en penninglön förfaller till betalning en helgdag, en helgfri lördag eller en sådan vardag då de system bankerna i allmänhet använder för betalningstransaktioner mellan banker inte är i bruk med anledning av ett beslut av Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, vilket framgår av ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen, anses förfallodagen vara närmast föregående vardag.

Till en visstidsanställd tjänsteinnehavare kan ändå lönen eller arvodet för varje kalendermånad betalas senast den sista vardagen i månaden, men inte på en lördag.

Om betalningen av arvodet förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning, betalas arvodet senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagares lön ska enligt arbetsavtalslagen betalas när anställningen upphör, om inget annat överenskommits med arbetstagaren. Om lönebetalningen fördröjs, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala lön för s.k. väntetid. Bestämmelserna om lön för s.k. väntetid i arbetsavtalslagen gäller inte tjänsteinnehavare.

När ett tjänsteförhållande upphör ska lönen i mån av möjlighet betalas utan dröjsmål, även om det inte finns några särskilda bestämmelser om detta i avtalet. Även lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna bör i mån av möjlighet betalas omgående. Om tillägg, ersättningar o.d. inte är uppklarade när tjänsteförhållandet upphör, bör skälig tid ges för utredningar och uträkningar.

Tidpunkten för betalning av sådana lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna anges i respektive särskilda bestämmelser.

mom. 2 Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som den anställde uppgett. Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 3 Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge den anställde en lönespecifikation och vid behov även annars utan dröjsmål ett löneintyg på den anställdes begäran. Av specifikationen och löneintyget ska framgå det lönebelopp som betalats till den anställde, grunderna för bestämning av lönen och de belopp som för olika ändamål innehållits av lönen.

§ 19 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad

mom. 1 Lön för endast en del av en kalendermånad betalas till en månadsavlönad tjänsteinnehavare eller arbetstagare så att lönen för varje tjänsteutövningsdag eller varje kalenderdag utanför avbrottet utgör en så stor del av kalendermånadens ordinarie lön som det finns kalenderdagar i månaden. Av lön som inte är ordinarie lön betalas det intjänade beloppet.

Tillämpningsanvisning

Om en anställd till exempel har oavlönad tjänst- eller arbetsledighet 28.6–8.7, betalas för juni 27/30 och för juli 23/31 av den ordinarie lönen.

Exempel

En arbetstagare har vårdledigt från sitt eget arbete. Arbetstagaren kommer med arbetsgivaren överens om att arbeta en sextimmarsdag i mars, varvid vårdledigheten avbryts för en kalenderdag. För denna arbetsdag betalas då en dagslön (1/31) som beräknats på arbetstagarens ordinarie lön. Angående intjäning av semester, se § 3 i semesterkapitlet.

mom. 2 I fallen nedan räknas ändå den lön som ska betalas till en månadsavlönad tjänsteinnehavare för tjänsteutövningstid eller till en månadsavlönad arbetstagare för arbetad tid enligt timlön, varvid divisorerna i § 23 i arbetstidskapitlet används.

1. Anställningen varar högst 12 kalenderdagar.

Exempel

En anställning har varat i 10 kalenderdagar, varav 4 dagar har varit sjukledighet. För sjukledigheten betalas dagslön. Den egentliga tjänsteutövningstiden/arbetade tiden blir 6 dagar, och för dessa dagar betalas timlön.
Det faktum att kalendermånaden växlar medför inte att lönen för en del av månaden ska räknas enligt timlön, om anställningen i sin helhet har pågått eller kommer att pågå oavbrutet i mer än 12 kalenderdagar.

2. Lön betalas för en högst 12 kalenderdagar lång del av en månad och lönebetalningen har avbrutits på grund av ett avbrott i tjänsteutövningen som inte beror på tjänsteinnehavaren eller på grund av ett arbetsförhinder som inte beror på arbetstagaren.

Exempel

En arbetstagare har varit permitterad 1–16.10 och 24–31.10. Lönen för den arbetade tiden 17–23.10 betalas då som timlön.

mom. 3 Om en arbetsdag tillfälligt blir ofullständig på tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens begäran eller av någon annan orsak som beror på den anställde själv och underskottet inte har arbetats in under någon annan tid, avdras från månadslönen den ovan nämnda timlönen för varje frånvarotimme.

§ 20 Kvittningsrätt och återkrav av lön

Arbetstagare

mom. 1 Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran finns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av utsökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp.

Tjänsteinnehavare

mom. 2 I 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare bestäms om arbetsgivarens rätt till återkrav av lön eller annan förmån som hänför sig till ett anställningsförhållande och som betalats utan grund och om verkställande av återkrav genom avdrag i tjänsteinnehavares lön (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Rätten till återkrav genom löneavdrag begränsas av utsökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp. Bestämmelsen i 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare gäller enbart återkrav av fordran som hänför sig till ett anställningsförhållande.

§ 21 Lön under avstängning från tjänsteutövning

Tjänsteinnehavare

Om en tjänsteinnehavare har avstängts från tjänsteutövning med stöd av lag, ska lönen innehållas för den tid som avstängningen varar.

Om orsaken till avstängningen är misstanke om brott och tjänsteinnehavaren inte genom laga dom döms till böter eller fängelsestraff, betalas till tjänsteinnehavaren för ordinarie arbetstid den uteblivna lönen minskad med motsvarande lön som tjänsteinnehavaren under samma tid förtjänat i andra anställningsförhållanden eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten.

Om åtals- eller domstolsförfarandet förfallit på grund av att tjänsteförhållandet upphört eller om 3 kap. 4 § i strafflagen tillämpats vid förfarandet, ska den innehållna lönen dock inte betalas ut, ifall tjänsteinnehavaren gjort sig skyldig till en sådan gärning eller försummelse att han eller hon kunnat dömas till böter eller fängelsestraff.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna ovan tillämpas också när en tjänsteinnehavare är anhållen för förhör på grund av misstanke om brott eller hålls i rannsakningsfängelse. I sådana fall är det i allmänhet inte nödvändigt med avstängning från tjänsteutövning, eftersom tjänsteutövningen ändå är avbruten (antecknas efteråt som tjänstledighet).

Minskningen gäller inte arbetslöshetsförmåner som tjänsteinnehavaren fått under tiden för avstängningen från tjänsteutövning. Tjänsteinnehavaren är skyldig att för sin arbetsgivare utan dröjsmål visa en tillförlitlig utredning över sina övriga förvärvsinkomster.

De ordinarie arbetstiderna samt mertids- och övertidsgränserna i AKTA 2018–2019 iakttas t.o.m. 1.11. 2020.

KAPITEL III ARBETSTID

§ 1 Principen om effektiv användning av arbetstiden

Längden på tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas arbetstider bestäms på det sätt som anges nedan med beaktande av arbetsuppgifternas art och mängd samt med hänsyn till att arbetstiden ska kunna utnyttjas effektivt och med beaktande av vad som förutsatts när lönen fastställdes.

§ 2 Anställda som omfattas av arbetstidslagen

mom. 1 Förutom bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på de tjänsteinnehavare som lyder under landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (ÅFS 44/1998 (ÅL)) och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen (FFS 605/1996) följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat har avtalats angående dem i någon av bilagorna till detta avtal eller genom något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal:

5 § 3 mom. (skyldigheten för tjänsteinnehavare att vara i beredskap), 8 § (arbetstiden för motorfordonsförare), 9 § 2 mom. (på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid), 13 § 1 och 3 mom. (flextid), 14 § 1 och 3 mom. (exceptionell ordinarie arbetstid), 15 § (förkortad arbetstid), 18 § (arbetstagarens samtycke och tjänsteinnehavarens skyldighet att utföra mertids- och övertidsarbete), 19 § (maximiantalet övertidstimmar), 20 § (inledande och avslutande arbete), 21 § (nödarbete), 24 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod), 26 § (nattarbete) med de undantag som framgår av § 31 nedan, 27 § (skiftarbete och nattskift i periodarbete), 29 § (dygnsvila), 30 § (motorfordonsförares dygnsvila), 33 § 1 mom. (söndagsarbete), 36 § (dispens), 37 § (arbetstidsbokföring) samt de särskilda bestämmelserna i 8 kap. (tid för väckande av talan, bestämmelsernas tvingande natur, straffbestämmelser m.m.).

Förutom bestämmelserna i detta kapitel tillämpas följande bestämmelser i arbetstidslagen (FFS 872/2019) på arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen, om inte något annat har avtalats angående dem i någon av bilagorna till detta avtal eller genom något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal:

6 § (skiftarbete), 8 § (nattarbete och nattskift i periodarbete), 8 a § (rätt till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete), 9 § (dygnsarbetstiden för motorfordonsförare), 10 § (på kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid), 12 § 1 och 3 mom. (flextid), 13 § (utökad flextid), 14 § (arbetstidsbank), 15 § (förkortad arbetstid), 17 § (arbetstagarens

samtycke), 18 § (maximiantalet arbetstimmar), 19 § (nödarbete), 22 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod), 25 § (dygnsvila) , 26 § (motorfordonsförares dygnsvila), 32 § (arbetstidsbokföring), 39 § (dispens), 8 kap. (bestämmelsernas tvingande natur) och 9 kap. (särskilda bestämmelser).

mom. 2 Genom bestämmelsen i mom. 1 har bestämmelserna i arbetstidslagen inte tagits med som en del i detta tjänste- och arbetskollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

På arbetstagare under 18 år tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (FFS 998/1993).

§ 3 Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna

mom. 1 Om det är nödvändigt att ordna den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från de allmänna arbetstiderna i detta avtal, ska arbetsgivaren komma överens om detta med tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. Om det avvikande arbetstidsarrangemanget gäller minst 5 anställda krävs överenskommelse med förtroendemannen eller ett lokalt avtal med avtalsorganisationen i fråga. I ett sådant arbetstidsarrangemang som avses här bör den ordinarie arbetstiden utjämnas inom högst ett år till att i genomsnitt vara förenlig med bestämmelserna i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

I fråga om arbetstidsarrangemangen kan man avtala om avvikelser som är av antingen tillfällig eller bestående natur. Vid behov kan man till exempel avtala om att en arbetsdag som infaller mellan två helgdagar arbetas in under någon annan tid eller avtala om söckenhelgsarrangemang på ett sätt som avviker från detta avtal, under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden är förenlig med detta avtal under en högst ett år lång utjämningsperiod. Om man med avtalsorganisationen i fråga (en huvudavtalsorganisation eller sådana underföreningar till huvudavtalsorganisationerna vilkas medlemmar berörs av saken) lokalt kommer överens om avvikande arbetstidsarrangemang, är löntagarnas avtalspart den representant/de representanter som till exempel med fullmakt bemyndigats till detta av den avtalsorganisation som representerar de anställda i fråga. Formellt kan det lokala avtalet ingås till exempel i form av ett protokoll som parten undertecknar.

När man lokalt avviker från de allmänna arbetstidsbestämmelserna bör man utreda vilka effekter arrangemanget har

på till exempel arbetsskiftsplaneringen och gränserna för mertids- och övertidsarbete.

mom. 2 Om syftet med arrangemanget är att arbeta in en arbetsdag under någon annan tid, kan man avtala om att eventuella arbetstidsersättningar inte betalas för inarbetningstiden.

mom. 3 Ett ovan avsett lokalt avtal som ingåtts för annan tid än en viss tid kan när som helst sägas upp att upphöra efter tre månader, varefter bestämmelserna i det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet ska iakttas.

TID SOM RÄKNAS IN I ARBETSTIDEN

§ 4 Arbetstid

Definition

mom. 1 Som arbetstid räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

mom. 2 Vissa specialsituationer

1 Vilotider

De dagliga vilotiderna räknas inte in i arbetstiden, om den anställde under dessa tider obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2 Restid

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. Färden eller transporten från en avfärdsplats som den behöriga myndigheten eller chefen har anvisat till den plats där tjänste- eller arbetsuppgiften ska utföras och återresan därifrån till avfärdsplatsen räknas dock in i arbetstiden.

Tillämpningsanvisning

Av den tid som använts för en tjänsteresa räknas endast den tid som åtgått för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifter in i arbetstiden. Om den anställde använt arbetstid till resor, förlängs arbetstiden inte med anledning av detta.

Arbetsresor från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka räknas inte in i arbetstiden.

Vid tjänsteförrättningsresor räknas resor under arbetsdagen från ett arbetsställe till ett annat in i arbetstiden, förutsatt att resorna sker på billigaste sätt och längs den rakaste och snabbaste vägen. Begreppen tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa definieras i § 1 i bilaga 16.

Till exempel räknas beledsagande av en patient in i arbetstiden. Restiden i sin helhet räknas som arbetstid under förutsättning att resan företas i syfte att eskortera patient på basis av reseförordnande och det snabbaste resesättet på returresa utan patient används.(ÅL)

När det är fråga om rekreationsresor för patienter eller vårdbehövande bör arbetsskiftsförteckningen göras upp så att den omfattar även den tid som tjänsteresan pågår. Restid

som inte antecknats som arbetstid i arbetsskiftsförteckningen räknas inte in i arbetstiden, frånsett tid som har använts till vårduppgifter och liknande.

3 Kurser

Som arbetstid räknas utbildning som arbetsgivaren bestämmer att den anställde ska delta i. Se även utbildningsavtalet. 28.2.2011 (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Om det inte är fråga om utbildning som arbetsgivaren bestämt att den anställde ska delta i och utbildningen alltså inte räknas som arbetstid, kan arbetsgivaren bevilja den anställde arbets- eller tjänstledighet för utbildningen.

I och med att man i allmänhet på förhand är medveten om en kommande utbildning bör detta beaktas till exempel när arbetsskiftsförteckningen görs upp.

4 Av arbetsgivaren förutsatta hälsoundersökningar och hälsokontroller

Den tid som åtgått till hälsoundersökningar och hälsokontroller som arbetsgivaren förutsätter, eller till lagstadgade kontroller som tjänsteutövningen eller arbetet kräver, räknas in i arbetstiden också när undersökningarna eller kontrollerna utförs under den anställdes lediga tid. Eventuell restid i anknytning till dem räknas inte in i arbetstiden. Om restiden infaller på den anställdes ordinarie arbetstid, förlängs inte arbetstiden av denna orsak.

Tillämpningsanvisning

Den anställde ska vid behov visa ett intyg över vilken tid som har åtgått till den egentliga undersökningen eller kontrollen. Intyget ska ha utfärdats av den person eller inrättning som har utfört undersökningen eller kontrollen.

5 Av läkare föreskrivna undersökningar

Tid som åtgår till undersökningar som företas på remiss av läkare, såsom besök hos specialist eller en laboratorie- eller röntgenundersökning, räknas inte in i arbetstiden, men om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när verkligt behov föreligger blir tvungen att genomgå sådana undersökningar på sin arbetstid, ordnas för dessa undersökningar befrielse från arbetet. Detsamma gäller medicinska undersökningar som föregår förlossning, om dessa måste utföras under arbetstid.

För en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ordnas motsvarande befrielse från arbetet på grund av plötslig tandsjukdom för den tid som behövs för behandlingen, om den plötsliga tandsjukdomen kräver behandling under samma dag eller under samma arbetsskift, och den anställde inte kan få vård utom arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård ska visas med ett intyg av tandläkaren.

Om undersökningen eller den i föregående stycke nämnda behandlingen inklusive restider infaller på den anställdes ordinarie arbetstid, förlängs inte arbetstiden av denna orsak.

Om övriga tjänste- och arbetsledigheter för besök hos läkare m.m. Bestäms i kapitel V § 12 mom 4. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Med verkligt behov avses här att undersökningen inte kan utföras utanför arbetstiden eller att det är fråga om ett plötsligt undersökningsbehov.

Avtalsbestämmelsen gäller inte på eget initiativ företagna besök hos läkare eller tandläkare eller besök i vårdsyfte, inte heller undersökningar som varar flera dagar i sträck eller undersökningar som har utförts i samband med ett sådant läkarbesök som den anställde har företagit på eget initiativ.

Med medicinska undersökningar som föregår förlossning avses en av läkare eller annan hälsovårdspersonal utförd undersökning och utförande av ett laboratorieprov eller motsvarande prov som baserar sig på en sådan undersökning, när provet bottnar i ett behov av att utreda den gravidas eller fostrets hälsotillstånd.

Om en gravid tjänsteinnehavare eller arbetstagare måste gå på undersökningar under arbetstid, bör arbetsgivaren underrättas om detta så snart det är möjligt. Arbetsgivaren kan då anvisa en annan tidpunkt för undersökningen med beaktande av hur brådskande undersökningen är och under vilken tid sådana undersökningar utförs. Underrättelse i god tid möjliggör också att man i arbetsskiftsarrangemangen kan beakta behovet av undersökningar på förhand så att dessa i regel kan ske utanför arbetstiden.

6 Omklädning till respektive från tjänste- eller arbetsdräkt (ÅL)

Om arbetsgivaren har förpliktat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att i sitt arbete använda en speciell tjänste- eller arbetsdräkt ska till arbetstiden räknas omklädning till respektive från denna tjänste- eller arbetsdräkt. Se KAD cirkulär 15/2019.

§ 5 Beredskapstid

mom. 1 Med beredskap avses att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska vara anträffbar för att vid behov kunna inkallas till arbete. Som beredskap betraktas inte skyldighet att vara i arbetsberedskap på arbetsplatsen, utom i det fallet att den anställde har fått tillstånd att fullgöra sin beredskap enligt eget val, antingen på arbetsplatsen eller, på vissa villkor, utanför den. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Beredskapen får inte vara så lång eller förekomma så ofta att den oskäligt försvårar den anställdes möjligheter att disponera sin fritid. För tjänsteinnehavare grundar sig beredskapsskyldigheten på avtal eller förordnande, och för arbetstagare grundar sig skyldigheten på avtal.

Tillämpningsanvisning

När ett avtal om beredskap ingås ska den anställde känna till beredskapsersättningens belopp eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap. Bestämmelser om tjänsteinnehavares skyldighet att vara i beredskap finns i 4 § 3 mom. i arbetstidslagen (hänvisningsbestämmelse).

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare inkallas till arbete under beredskap, räknas den tid som gått åt till att utföra arbetet in i arbetstiden, och för denna tid ges ingen beredskapsersättning. Tid som använts för resor till och från arbetsplatsen under beredskap räknas inte in i arbetstiden.

Om arbetsgivaren med tanke på beredskapen har ordnat en bostad som inte kan anses vara den anställdes egentliga bostad, men där arbetsgivaren har förpliktat den anställde att vara i beredskap, räknas skyldigheten att vistas i denna bostad in i arbetstiden, och det är inte fråga om beredskap.

mom. 2 Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska meddelas om kommande beredskap minst tre dygn på förhand, förutom i oförutsedda, brådskande fall. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare får inte mot sitt samtycke åläggas att vara i beredskap under den veckovila som avses i § 24 mom. 1 och 2 i detta kapitel.

Ersättning för beredskap

mom. 3 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ålagts beredskap betalas för varje beredskapstimme en penningersättning som motsvarar 20–30 % av den oförhöjda timlönen, eller alternativt ges motsvarande ledighet. När ersättningen bestäms beaktas de begränsningar som beredskapen medför för den anställde, såsom till exempel hur långt den anställde kan röra sig och inom vilken tid han eller hon ska infinna sig på arbetsplatsen.

mom. 4 Om arbetsgivaren undantagsvis har ålagt en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att vara anträffbar i sin bostad för att vid behov kunna inkallas till arbete, betalas för varje beredskapstimme som den anställde är skyldig att stå i beredskap en penningersättning på 50 % av den oförhöjda timlönen, eller alternativt ges motsvarande ledighet. Beredskap av detta slag som fullgjorts kl. 24.00–6.00 ersätts endast till sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen. Till dem som står utanför arbetstidslagen betalas en separat skälig ersättning för den olägenhet som inkallelsen till arbete under denna tid medför.

mom. 5 En förutsättning för beredskapsersättning är att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit i beredskap på grundval av en skriftlig beordran som arbetsgivaren utfärdat för viss tid eller på grundval av en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren upprättat. Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

Tillämpningsanvisning

I § 21 i detta kapitel finns bestämmelser om begränsning av ersättningen för beredskap.

Ersättning för resekostnader

mom. 6 Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som vid beredskap åsamkas kostnader för resan till eller från arbetsplatsen betalas ersättning för minimikostnaderna.

Tillämpningsanvisning

Om den anställde stannar kvar på arbetsplatsen för att utföra sitt arbetsskift betalas ingen ersättning för återresan.

ORDINARIE ARBETSTIDER

§ 6 Arbetstidsformer

mom. 1 En tjänsteinnehavares eller arbetstagares ordinarie arbetstid bestäms enligt den arbetstidsform som tillämpas på personen i fråga i enlighet med vad som föreskrivs närmare i detta kapitel om arbetstiden eller i särskilda bestämmelser i bilagorna. De allmänna arbetstidsformerna är följande:

1 allmän arbetstid (§ 7)

2 byråarbetstid (§ 8)

3 periodarbetstid (§ 9)

4 arbetstid för vissa sakkunniga (bilaga 18 ÅL)

Tillämpningsanvisning

På deltidsarbetande tjänsteinnehavare och arbetstagare tillämpas arbetstidsbestämmelserna i detta kapitel oförändrade, om inte något annat bestäms nedan.

De ordinarie arbetstiderna enligt AKTA 2020–2021, inklusive den ordinarie arbetstiden enligt bilaga 18, iakttas från 2.11.2020 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum.

mom. 2 Särskilda bestämmelser om arbetstiden finns för följande tjänsteinnehavar- och arbetstagargrupper:

1 gårdskarlar (bilaga 11)

2 tjänsteinnehavare och arbetstagare vilkas ordinarie arbetstid har ordnats på grundval av ett särskilt tillstånd med stöd av arbetstidslagen (§ 10)

3 tjänsteinnehavare och arbetstagare vilkas ordinarie arbetstid har ordnats på ett sätt som avviker från bestämmelserna i detta kapitel om arbetstid (§ 3)

4 anställda som omfattas av bilaga 5

5 anställda som omfattas av bilaga 18

Arbetstagare

6 familjedagvårdare (bilaga 12).

§ 7 Allmän arbetstid

Ordinarie arbetstid

mom. 1 Den ordinarie arbetstiden är högst 9 timmar per dygn och högst 38 timmar 15 minuter per vecka (full arbetstid). Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 38 timmar 15 minuter under en period av högst 6 veckor.

Tillämpningsanvisning

Det är motiverat att använda en utjämningsperiod som är längre än en vecka endast när det behövs med tanke på verksamheten. Även då räcker det i allmänhet med en utjämningsperiod på 2–4 veckor. Arbetsskiftsförteckningen ska i regel utarbetas för hela utjämningsperioden och iakttas på det sätt som bestäms närmare i § 28. Bestämmelser om utjämningsscheman för arbetstiden ingår i § 27. I sådant arbete som avses i § 7 och 8 iakttas också i fråga om utjämningsperioden mertids- och övertidsgränserna per dygn och per vecka (se närmare § 13 och 14), om inte något annat följer av ett lokalt avtal.

Hur på förhand planerad frånvaro inverkar på den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen

mom. 2 Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår semester, arbets-/tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 38 timmar 15 minuter per kalendervecka.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under en sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje ovan nämnd frånvarodag minskas med den andel av 7 timmar 39 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdagar.

Den ordinarie arbetstiden planeras enligt § 7 mom. 2, om frånvaron är känd senast sju dagar innan veckan eller utjämningsperioden börjar.

Hur planerad och oplanerad frånvaro påverkar mertids- och övertidsarbete, se § 13 och § 14 mom. 1.

Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor

mom. 3 Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självstyrelsedagen (ÅL), självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul (arbetstidsförkortande söckenhelg) är den ordinarie arbetstiden per vecka (mertidsgränsen) 7 timmar 39 minuter kortare för varje ovan uppräknad dag än vad som bestäms i mom. 1.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under en sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg minskas med den andel av 7 timmar 39 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Tillämpningsanvisning (§ 7 och 8)

Söckenhelgsförkortningen ges som en hel ledig dag under samma vecka eller utjämningsperiod.

Tillämpningsanvisning (§ 7, 8, och 9)
Om två söckenhelger infaller på samma dag görs förkortningen bara en gång.

Flexibel arbetstid

mom. 4 Allmän arbetstid kan också ordnas som flexibel arbetstid.

§ 8 Byråarbetstid

Ordinarie arbetstid

mom. 1 Den ordinarie arbetstiden för anställda som huvudsakligen utför byråarbete är högst 9 timmar per dygn och högst 36 timmar 15 minuter per vecka (full arbetstid). Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 36 timmar 15 minuter under en period av högst 6 veckor.

Tillämpningsanvisning

Vid prövning av förutsättningarna för tillämpning av systemet med byråarbetstid är den avgörande faktorn inte hur stor del av arbetet som sker i byråförhållanden, utan arbetets karaktär och art. Byråarbetstid tillämpas till exempel på de tjänsteinnehavare och arbetstagare vilkas arbeten är administrativa till sin karaktär eller består av planerings- och kalkyleringsarbeten. I s.k. fältarbete bestäms arbetstiden däremot enligt § 7.

Systemet med byråarbetstid tillämpas också på familjedagvårdsledare och bibliotekspersonal.

Angående utjämningsperioder se tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1. Vid byråarbetstid är det främst i bibliotek och inom vissa socialvårdsuppgifter det behövs en utjämningsperiod som är längre än en vecka. Användning av flexibel arbetstid eller spridda arbetstider gör arbetstidsarrangemangen smidigare.

Innan man inför ett utjämningsschema som är baserat på 36 timmar 15 minuter i genomsnitt, bör förhandlingar föras med förtroendemannen eller personen i fråga på det sätt som bestäms i § 27 mom. 2 och 3 i detta kapitel.

Hur på förhand planerad frånvaro inverkar på den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen

mom. 2 Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår semester, arbets-/tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 15 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 36 timmar 15 minuter per kalendervecka.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under en sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje ovan nämnd frånvarodag minskas med den andel av 7 timmar 15 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdagar.

Den ordinarie arbetstiden planeras enligt § 8 mom. 2, om frånvaron är känd senast sju dagar innan veckan eller utjämningsperioden börjar.

Hur planerad och oplanerad frånvaro påverkar mertids- och övertidsarbete, se § 13 mom. 2 och § 14 mom. 2.

Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor

mom. 3 Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår en i § 7 mom. 3 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden per vecka (mertidsgränsen) 7 timmar 15 minuter kortare för varje nämnd dag än vad som bestäms i mom. 1.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg minskas med den andel av 7 timmar 15 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Tillämpningsanvisning

Se tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 3.

Flexibel arbetstid

mom. 4 Byråarbetstid kan också ordnas som flexibel arbetstid.

§ 9 Periodarbetstid

Ordinarie arbetstid

mom. 1 I sådant arbete enligt 7 § i arbetstidslagen där arbetstiden ordnas som periodarbete är den fulla ordinarie arbetstiden högst 76 timmar 30 minuter under en 2 veckors period, högst 114 timmar 45 minuter under en 3 veckors period och högst 153 timmar under en 4 veckors period.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om periodarbetstid kan tillämpas endast i de arbeten och verksamhetsenheter som nämns i 7 § den arbetstidslag som gällde till 31.12.2019 (FFS 605/1996), såsom bl.a. sjukhus, omsorgsinrättningar, hälsocentraler, barndaghem som håller öppet dygnet runt inklusive

gruppfamiljedaghem och hem för handikappade, sommarkolonier, flyktingcentraler och servicehem för äldre samt inom hemservicen (ArbetstidsL 7 § 1 mom. 7 punkten). Periodarbete kan också tillämpas inom hemsjukvården och hemvården.

När arbetstiden ordnas för personalen står två alternativa arbetstidssystem till buds:

1 ett system i enlighet med 7 § i arbetstidslagen, om vilket det finns bestämmelser i denna paragraf, eller

2 ett system i enlighet med 5 § i arbetstidslagen, om vilket det finns bestämmelser i § 7 i detta kapitel.

Kommunen eller kommunalförbundet ska välja det arbetstidssystem som är det mest ändamålsenliga med tanke på verksamheten och skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifterna. Angående arbetsskiftsförteckningen se § 28.

I periodarbete har arbetstiden per vecka eller per dygn inte definierats, och det är inte möjligt att särskilja övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka.

Det är motiverat att använda en arbetsperiod som är längre än tre veckor endast när det behövs med tanke på verksamheten.

Fyraveckorsperioder kan behövas kontinuerligt till exempel för en anställd som har deltidsarbete eller i huvudsak nattarbete.

I periodarbete kan en fyraveckorsperiod användas tillfälligt när mer än en söckenhelg infaller under arbetsperioden. Under en sådan utjämningsperiod ska den anställde som söckenhelgsförkortning ges åtminstone en ledig dag som motsvarar en genomsnittlig arbetsdag.

mom. 2 Om anställningen inte fortgår en hel arbetsperiod är den ordinarie arbetstiden per kalenderdag i genomsnitt 7 timmar 39 minuter, dock högst 38 timmar 15 minuter per kalendervecka.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas när anställningen börjar eller slutar mitt under en arbetsperiod eller när anställningen är kortare än en arbetsperiod.

Arbetstiden under söckenhelgsperioder

mom. 3 Under de arbetsperioder i vilka det ingår en i § 7 mom. 3 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden under perioden 7 timmar 39 minuter kortare för varje ovan nämnd dag än vad som bestäms i mom. 1 och 2. I deltidsarbete förkortas arbetstiden under sådana arbetsperioder proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg minskas med den andel av 7 timmar 39 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1 och 2.

Om anställningen inte fortgår en enda full arbetsperiod, förkortas den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton som infaller under anställningen så att förkortningen står i samma proportion till ovan i detta moment nämnda förkortning som anställningens längd står till en full arbetsperiod.

Exempel

Anställningen fortgår från måndag till följande veckas onsdag (10 kalenderdagar) och innefattar en söckenhelg. Den proportionella förkortningen på grund av söckenhelgen blir 10/14 (10 kalenderdagar/2 veckors arbetsperiod) x 7,65 = 5,46 timmar. Övertidsgränsen är 55 timmar 44 minuter.

Uträkning: (5 x 7,65 + 3 x 7,65) - 5,46 = 38,25 + 22,95 - 5,46 = 55,74 timmar, dvs. 55 timmar 44 minuter.

Begränsning i fråga om tillämpningsområdet för periodarbete

mom. 4 Denna paragraf tillämpas inte på tjänsteinnehavare och arbetstagare i uppgifter som avses i 7 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen (FFS 605/1996), med undantag av trafikverk, och i allmänhet inte heller på sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar vid i 7 § 1 mom. 2 punkten i arbetstidslagen nämnda inrättningars byggnadsarbeten eller vid deras mekaniska verkstäder eller reparationsverkstäder. Det förutsätts att det till den trafikpersonal som avses i detta moment räknas endast sådan personal vars arbetstid också hittills har ordnats som periodarbete.

Tillämpningsanvisning

Vakttjänstgöring för gravida kvinnor efter den sjätte graviditetsmånaden bör undvikas. (ÅL)

Arbetstid för vissa sakkunniga finns i bilaga 18 (ÅL).

§ 10 Exceptionell ordinarie arbetstid

Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares ordinarie arbetstid med stöd av 39 § i arbetstidslagen har ordnats med avvikelse från lagens 5 §, iakttas bestämmelserna i tillståndet till undantag eller i ifrågavarande kollektivavtal i stället för bestämmelserna i detta kapitel, till den del bestämmelser uttryckligen anges i tillståndet till undantag eller i kollektivavtalet i fråga. Till övriga delar iakttas bestämmelserna i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

Tillståndet till undantag eller kollektivavtalet kan gälla avvikelser från den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka. I tillstånden till undantag och avtalen ingår också bestämmelser om övertidsersättning och i allmänhet också om söndagsersättning. Man kan inte få tillstånd till undantag från till exempel bestämmelserna om vilopauser i detta avtal.

§ 11 Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd

mom. 1 Det anses allmänt vara eftersträvansvärd praxis att de anställdas arbetsdag eller arbetsskift är sammanhängande, med de undantag som den dagliga vilotiden medför, utom i de arbeten där det finns någon särskild anledning att ordna arbetsskiftet på något annat sätt. Arbetsskift kortare än fyra timmar ska inte tillämpas om inte den anställdes behov eller verksamheten av grundad anledning förutsätter det.

Arbetsskiftets längd och antalet på varandra följande arbetsskift i periodarbete

mom. 2 I periodarbete är ett arbetsskift i regel högst 10 timmar, om inte kortvariga undantag som är nödvändiga med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet föranleder något annat eller den behöriga myndigheten och respektive avtalsorganisation lokalt avtalar om något annat. Ett nattskift kan dock vara 11 timmar.

En anställd får åläggas högst sju på varandra följande arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen.

Tillämpningsanvisning
Antal nattskift, se 8 § i arbetstidslagen (FFS 872/2019) (hänvisningsbestämmelse).

I ett lokalt avtal med respektive avtalsorganisation ska bestämmelserna i § 3 med tillämpningsanvisningar iakttas. Om inget lokalt avtal har ingåtts och det är fråga om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som inte är fackansluten, ersätter den anställdes samtycke det lokala avtalet.

ÖVERSKRIDANDE AV DEN ORDINARIE ARBETSTIDEN OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 12 Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början

Ett dygn anses börja kl. 00.00 och en arbetsvecka och en arbetsperiod vid midnatt mellan söndag och måndag, om det inte lokalt har bestämts att dygnet börjar när arbetsskiftet inleds.

§ 13 Definition av och ersättning för mertidsarbete

mom. 1 Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

I allmän arbetstid kan mertidsarbete uppstå för en anställd med full arbetstid endast under en vecka med söckenhelgsförkortning.

I byråarbetstid är mertidsarbete för en anställd med full arbetstid arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden upp till övertidsgränsen.

I deltidsarbete inom allmän arbetstid och byråarbetstid är arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete upp till övertidsgränsen (allmän arbetstid § 14 mom. 1, byråarbetstid § 14 mom. 2). I deltidsarbete avses med ordinarie arbetstid också arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför semester, arbets-/tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro.

I deltidsarbete inom allmän arbetstid och byråarbetstid förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen vid oplanerad frånvaro med det antal arbetstimmar som planerats i arbetsskiftsförteckningen för frånvarotiden.

I periodarbete kan mertidsarbete uppkomma endast för deltidsanställda arbetstagare. I en full arbetsperiod är mertidsarbete arbete som utförs utöver den ordinarie deltidsarbetstiden upp till övertidsgränsen.

mom. 2 I byråarbete ges mertidsersättning till personer med full arbetstid för högst 2 timmar i veckan, utom under de söckenhelgsveckor som avses i § 7 mom. 3.

Tillämpningsanvisning:

Hur planerad och oplanerad frånvaro påverkar övertidsgränsen i byråarbetstid, se § 14 mom. 2.

mom. 3 Mertidsarbete ersätts enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar som en oförhöjd timlön för varje timme mertidsarbete eller i form av motsvarande ledighet.

Tillämpningsanvisning

Förutsättningarna för mertidsersättning framgår av § 20. Angående ersättning i form av ledighet, se § 23 mom. 5 och 6.

§ 14 Definition av och ersättning för övertidsarbete

mom. 1 Allmän arbetstid (§ 7)

Övertidsarbete avser arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider både den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och följande övertidsgränser:

Övertidsgräns per dygn:

8 timmar eller en längre tid som anges i arbetsskiftsförteckningen, men högst 9 timmar.

Övertidsgräns per vecka:

Allmän arbetstid, full arbetstid:

Vid allmän arbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 15 minuter. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka i allmän arbetstid den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats för veckan i fråga.

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka

Under en vecka med semester, arbets- eller tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro är övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid per vecka som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför frånvaron utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

Tillämpningsanvisning:

Övertidsgränsen bestäms enligt ovan oberoende av om det är fråga om på förhand planerad frånvaro som avses i § 7 mom. 2 eller annan frånvaro.

Övertidsgränsen per vecka under en utjämningsperiod med söckenhelg

Om det i en utjämningsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 7 mom. 3, utgör övertidsgränsen vid allmän arbetstid den i arbetsskiftsförteckningen angivna arbetstiden per vecka utökad med 7 timmar 39 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg och utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats för veckan. Den höjning av gränsen som beror på söckenhelg ska göras samma vecka som den extra ledigheten getts.

Om det i utjämningsperioden ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 7 mom. 3 utgör övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som för respektive vecka antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför frånvaron utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron och utökad med 7 timmar 39 minuter per arbetstidsförkortande söckenhelg. Den höjning av gränsen som beror på söckenhelg ska göras samma vecka som den extra ledigheten getts.

Allmän arbetstid, deltidsarbete:

Vid allmän arbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 15 minuter. I en utjämningsperiod som är längre än en vecka är övertidsgränsen 38 timmar 15 minuter gånger antalet veckor under utjämningsperioden.

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka

Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår semester, arbets- eller tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro enligt § 7 mom. 2, sänks övertidsgränsen i deltidsarbete med 7 timmar 39 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 38 timmar 15 minuter per kalendervecka.

Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår någon annan än på förhand planerad frånvaro enligt § 7 mom. 2, sänks övertidsgränsen i deltidsarbete med det antal timmar som planerats för frånvaron och det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår både en på förhand planerad frånvaro enligt § 7 mom. 2 och annan frånvaro, sänks

övertidsgränsen i deltidsarbete dessutom med det antal timmar som planerats för frånvaron och det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

Exempel:

En deltidsanställd har en ordinarie arbetstid på 50 % av full arbetstid. När arbetsskiftsförteckningen för en utjämningsperiod på fyra veckor görs upp ingår en semesterdag som planerats på förhand. Den ordinarie arbetstiden är 72,68 timmar = ((38,25 x 4) - 7,65) x 50 %. Detta utgör samtidigt mertidsgränsen. Övertidsgränsen är 145,35 timmar = (38,25 x 4) - 7,65 timmar.

Under utjämningsperioden uppstår det en annan frånvarodag på grund av sjukdom. För dagen i fråga hade det planerats 8 arbetstimmar. Den ordinarie arbetstiden och samtidigt mertidsgränsen är 64,68 timmar = 72,68 - 8 timmar. Övertidsgränsen är 137,35 timmar = 145,35 - 8 timmar.

Tillämpningsanvisning:

Ersättning i form av ledighet som planerats i arbetsskiftsförteckningen utgör inte arbetstid. Om den anställde under en vecka eller utjämningsperiod för vilken det planerats ersättning i form av ledighet arbetar fler timmar än vad som planeras, flyttas motsvarande mängd ledighet till ett senare tillfälle eller ersätts i pengar.

Tillämpningsanvisning

Vid allmän arbetstid kan man särskilja övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som överstiger övertidsgränsen per vecka, men som inte är övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete ersätts antingen som övertidsarbete per dygn eller som övertidsarbete per vecka, men inte som båda. Från den arbetade tiden per vecka avdras först eventuellt övertidsarbete per dygn. Om övertidsgränsen per vecka överskrids också därefter, utgör den överskjutande tiden övertidsarbete per vecka.

mom. 2 Byråarbetstid (§ 8)

Övertidsarbete avser arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider både den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och följande övertidsgränser:

Övertidsgräns per dygn:
8 timmar eller en längre tid som anges i arbetsskiftsförteckningen, men högst 9 timmar.

Övertidsgräns per vecka:

Byråarbetstid, full arbetstid:

Vid byråarbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 15 minuter. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka i byråarbetstid den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med två timmar och det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats för veckan i fråga.

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka

Under en vecka med semester, arbets- eller tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro är övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid per vecka som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför frånvaron utökad med 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, dock högst två timmar, och utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

> Tillämpningsanvisning:
>
> Övertidsgränsen bestäms enligt ovan oberoende av om det är fråga om på förhand planerad frånvaro som avses i § 8 mom. 2 eller annan frånvaro.

Övertidsgräns per vecka under söckenhelgsvecka:

Under en vecka som inte innehåller planerad eller oplanerad frånvaro är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 15 minuter. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka i byråarbetstid den ordinarie arbetstid som antecknats för respektive vecka utökad med

- två timmar,
- söckenhelgsförkortningar som antecknats för respektive vecka och
- eventuellt antecknade timmar av ersättning i form av ledighet.

Vecka eller utjämningsperiod som innehåller planerad eller oplanerad frånvaro eller båda

Om det i en vecka eller utjämningsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 7 mom. 3, är övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som för respektive vecka antecknats utanför frånvaron utökad med

– 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, dock högst 2 timmar per vecka,
– 7 timmar 15 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg under den vecka då söckenhelgsförkortningen getts och
– timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

Tillämpningsanvisning:

Tillägget på 24 minuter görs bara för sådana arbetsdagar där ordinarie arbetstid ingår. Söckenhelger, dagar som utgör ersättning i form av ledighet och arbetstidsutjämningsdagar betraktas som sådana arbetsdagar när övertidsgränsen räknas ut.

Byråarbetstid, deltidsarbete:

Vid byråarbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 15 minuter. I en utjämningsperiod som är längre än en vecka är övertidsgränsen 38 timmar 15 minuter gånger antalet veckor under utjämningsperioden.

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka

Under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro beräknas övertidsgränsen i deltidsarbete på följande sätt:

– 36 timmar 15 minuter i veckan eller 36 timmar 15 minuter gånger antalet veckor i utjämningsperioden,
– från vilket avdras antalet frånvarodagar enligt § 8 mom. 2 gånger 7 timmar 15 minuter,
– från vilket avdras det timantal som planerats för en dag som blir oplanerad frånvarodag,
– till vilket läggs 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, dock högst 2 timmar per kalendervecka i utjämningsperioden.

Tillämpningsanvisning:

Ersättning i form av ledighet som planerats i arbetsskiftsförteckningen utgör inte arbetstid. Om den anställde under en vecka eller utjämningsperiod för vilken det planerats ersättning i form av ledighet arbetar fler timmar än vad som planeras, flyttas motsvarande mängd ledighet till ett senare tillfälle eller ersätts i pengar.

Tillämpningsanvisning

Vid byråarbetstid kan man särskilja övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som överstiger övertidsgränsen per vecka, men

som inte är övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete ersätts antingen som övertidsarbete per dygn eller som övertidsarbete per vecka, men inte som båda. Från den arbetade tiden per vecka avdras först eventuellt övertidsarbete per dygn. Om övertidsgränsen per vecka överskrids också därefter, utgör den överskjutande tiden övertidsarbete per vecka.

mom. 3 I periodarbete (§ 9) är övertidsgränsen det timantal som anges i § 9 och under en avbruten arbetsperiod det timantal som anges i § 15.

mom. 4 Som övertidsarbete räknas inte en utanför arbetstidslagen stående tjänsteinnehavares eller arbetstagares deltagande i möte, för vilket engångsarvode betalas.

mom. 5 Övertidsarbete ersätts enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar eller i form av ledighet under ordinarie arbetstid på det sätt som bestäms närmare nedan eller i respektive bilaga.

mom. 6 Av den fastställda arbetsskiftsförteckningen ska framgå mängden ersättning i form av ledighet och hur ledigheten förläggs. Om det i den fastställda arbetsskiftsförteckningen har antecknats att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ges ledighet som ersättning för övertidsarbete och den anställde insjuknar innan ledigheten börjar, flyttas den ersättning i ledig tid som antecknats under sjukledigheten så att den ges senare vid en tidpunkt som bestäms enligt § 23 mom. 5. Alternativt kan arbetsgivaren enligt prövning betala ut ersättning i pengar så som anges ovan i detta moment Om den anställde insjuknar under övertidsledigheten flyttas den fr.o.m. dagen efter insjuknandet till en senare tidpunkt eller ersätts i pengar så som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

Andra tjänst- eller arbetsledigheter föranleder inte flyttning av övertidsledighet som fastställts i arbetsskiftsförteckninen.

Övriga ersättningar i form av ledighet som avses i detta kapitel flyttas inte.

§ 15 Mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period

Avbrott som planerats på förhand i arbetsskiftsförteckningen

mom. 1 Om arbetsperioden avbryts av semester, tjänst- eller arbetsledighet eller någon annan godtagbar orsak, förkortas den ordinarie arbetstiden (övertidsgränsen) med 7 timmar 39 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 38 timmar 15 minuter per kalendervecka.

För deltidsanställda betraktas som ordinarie arbetstid (mertidsgräns) deltidsarbetstidens proportionella andel av övertidsgränsen för dem som har full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdagar. En söckenhelg som ingår i avbrottstiden betraktas som arbetsdag, vilket innebär att den ordinarie arbetstiden inte förkortas med söckenhelgsförkortning enligt § 9 mom. 3. En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden enligt § 9 mom. 3 när den står utanför avbrottet.

Om arbetstagaren är frånvarande hela kalenderveckan förkortas den ordinarie arbetstiden i arbetsperioden med 38 timmar 15 minuter.

I deltidsarbete är övertidsgränsen den samma som för dem som har full arbetstid.

Andra avbrott

mom. 2

1 Om ett avbrott som föranletts av en sådan orsak som avses i mom. 1 ovan inte var känt 10 dagar (ÅL) innan arbetsperioden började, utgör den arbetstid utanför frånvaron som utförs utöver den ordinarie arbetstid som planerats i den godkända arbetsskiftsförteckningen övertidsarbete vid full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Vet man om avbrottet senast 10 dagar (ÅL) innan arbetsperioden börjar planeras den ordinarie arbetstiden enligt mom. 1. Om avbrottet inte var känt (10 dagar (ÅL) innan perioden börjar) utvisar timantalet i mom. 2 övertidsgränsen.

2 I deltidsarbete är arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete upp till övertidsgränsen (full arbetstid enligt § 9).

Om det i arbetsperioden ingår både på förhand planerat och något annat avbrott är övertidsgränsen det timantal som avtalats ovan i § 15 mom. 1.

3 Om ersättning i form av ledighet har planerats i arbetsskiftsförteckningen eller om arbetstiden understiger den ordinarie arbetstiden av någon annan motsvarande orsak utgörs övertidsarbete i fallet i punkt 1 och mertidsarbete i fallet i punkt 2 av de arbetstimmar som överstiger det antal timmar man får då man räknar ihop den arbetstid utanför avbrottstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och det på förhand planerade underskottet i den ordinarie arbetstiden.

4 Avbrott på grund av utbildning i periodarbete. Varje dag under tjänst- och arbetsledighet med lön som används för utbildning anses omfatta den normala tid under vilken tjänsteinnehavaren/arbetstagaren enligt arbetslistan skulle ha varit i arbete. (ÅL)

§ 16 Övertidsersättning

mom. 1 För övertidsarbete betalas i penningersättning

1 en med 50 % förhöjd timlön för de 2 första timmarna övertidsarbete per dygn och en med 100 % förhöjd timlön för varje följande timme övertidsarbete per dygn, samt en med 50 % förhöjd timlön för de 5 första timmarna övertidsarbete per vecka och en med 100 % förhöjd lön för varje följande timme övertidsarbete per vecka och per dygn

2 i periodarbete en med 50 % förhöjd timlön för de 12 första övertidstimmarna under en tvåveckorsperiod, för de 18 första övertidstimmarna under en treveckorsperiod och för de 24 första övertidstimmarna under en fyraveckorsperiod samt en med 100 % förhöjd timlön för varje följande övertidstimme

3 alternativt ges motsvarande ledighet.

mom. 2 Under en avbruten period i periodarbete och när en anställning börjar eller upphör mitt under en arbetsperiod ersätts övertidsarbete genom att det för de två första genomsnittliga övertidstimmarna som uträknats per arbetsdag betalas en med 50 % förhöjd timlön och för varje därpå följande timme en med 100 % förhöjd timlön. Alternativt ges motsvarande ledighet.

En med 100 % förhöjd timlön betalas eller motsvarande ledighet ges dock för timmar som överstiger övertidstimmarna enligt mom. 1 ovan.

Som arbetsdagar betraktas också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

§ 17 Nödarbete

I de situationer och under de förutsättningar som anges i 19 § i arbetstidslagen kan de ordinarie arbetstiderna förlängas. Nödarbete som utförs som övertidsarbete ersätts i enlighet med bestämmelserna om övertidsersättning i detta avtal.

§ 18 Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning

Söndagsersättning

mom. 1 För arbete som utförs på söndag, självständighetsdagen, första maj, självstyrelsedagen (ÅL), långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, nyårsdagen, trettondagen, juldagen och annandag jul samt kl. 18.00–24.00 på lördag och motsvarande tid dagen före de ovan uppräknade helgdagarna betalas utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön för varje arbetstimme eller ges motsvarande ledighet.

Lördagsersättning

mom. 2 För arbete som utförs kl. 6.00–18.00 på helgfri lördag, med undantag av påskafton eller julafton som infaller på en lördag, betalas en penningersättning på 20 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet

1 i periodarbete och

2 för de arbetstimmar som utförs under ordinarie arbetstid i ett annat arbetstidssystem.

Helgaftonsersättning

mom. 3 För arbetstimmar som utförs kl. 00.00–18.00 på påskafton, midsommarafton och 00.00-24.00 (ÅL) på någon annan dag än söndag infallande julafton betalas i helgaftonsersättning utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

§ 19 Kvälls-, natt- och skiftersättning

Kvällsarbete

mom. 1 Med kvällsarbete avses arbete som utförs kl. 18.00–21.00 (ÅL). För kvällsarbete betalas en penningersättning på 15 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet.

Nattarbete

mom. 2 Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 21.00–07.00 (ÅL). För nattarbete betalas en penningersättning på 30 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet. I periodarbete är ersättningen i form av ledighet 24 minuter per nattarbetstimme och penningersättningen 40 % av den oförhöjda timlönen.

Tillämpningsanvisning

Skifttillägg och kvälls- eller nattersättning betalas inte samtidigt.

Särskilda bestämmelser om ersättningen för nattarbete till brandpersonal ingår i avtalet för tekniska sektorn.

mom. 3 Nattersättning i form av ledighet ges tidigast under den period som följer på utförandet av nattarbete och senast inom den föreskrivna tid som anges i § 23 mom. 5 i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

Om man har planerat att ge en 8 timmar lång kompensation för nattarbete i en arbetsperiod men det i perioden uppkommer ytterligare 4 faktiska arbetstimmar, måste 4 timmar av den planerade kompensationen för nattarbete flyttas till en senare tidpunkt. Alternativt betalas penningersättning för dem.

Skiftarbete

mom. 4 Med skiftarbete avses ett i enlighet med § 7 ordnat tvåskiftsarbete eller ett i enlighet med bilagorna 5 och 6 i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal ordnat treskiftsarbete (treskiftsarbete ingår ej i avtalet på Åland), där skiften avlöser varandra regelbundet och växlar vid på förhand överenskomna tidpunkter och där de anställda utför likartat arbete. I arbeten som gäller renhållning av allmänna vägar och gator samt vid sim- och idrottshallar o.d. anläggningar samt på idrottsplaner anses skiften avlösa varandra regelbundet även då de delvis överlappar varandra, dock högst med en timme. I tvåskiftsarbete vid trafikverk eller arbeten som gäller underhåll och renhållning av allmänna vägar och gator anses skiften avlösa varandra regelbundet också i det fall att det mellan skiften finns en paus som är högst en timme lång. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan tillfälligt hållas också i samma skift, om man kommer överens om det. I tvåskiftsarbete som ordnas på ovan nämnda sätt och i treskiftsarbete som avses i bilagorna 5 och 6 i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal betalas i penningersättning för kvällsskift 15 % av den oförhöjda timlönen och för nattskift 30 % av den oförhöjda timlönen.

Tillämpningsanvisning

Att arbetsskiften avlöser varandra innebär att det andra skiftet börjar omedelbart efter att första skiftet upphört och på motsvarande sätt i treskiftsarbete att det tredje skiftet börjar

omedelbart när det andra upphört. Skiften får inte ens delvis överlappa varandra och mellan skiften får det inte uppstå någon paus, med undantag av de arbetsställen och arbeten som anges särskilt i denna paragraf. Att skiften växlar innebär att ingen fortgående hålls i samma skift utan att de som haft morgonskift övergår till att arbeta kvälls- eller nattskift osv.

Om arbetet t.ex. under 5 dagar i veckan (mån–fre) har ordnats som skiftarbete som motsvarar de ovan angivna förutsättningarna, men det på grund av inrättningens driftstider har ordnats som ett enda skift under veckosluten (lör–sön), dvs. är dagarbete, betalas skifttillägg endast för de dagar då skiftarbete utförs (mån–fre). Betalningen av kvällsskifts- eller nattskiftstillägg är inte bunden till vissa klockslag, vilket är fallet med kvälls- och nattersättningarna, utan tillägget betalas för alla timmar i kvälls- och nattskift. Skifttillägg betalas inte i periodarbete.

§ 20 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning

En förutsättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och helgaftonsersättning är att

1 arbetet har utförts på arbetsplatsen eller, av särskilda skäl, på en annan plats som chefen har bestämt

2 den tid som använts för arbetet eller mängden utfört arbete har utretts på ett tillförlitligt sätt

3 arbetet har utförts på grundval av en skriftlig beordran av den behöriga myndigheten, såvida det inte är fråga om regelbundet skift- eller periodarbete.

Tillämpningsanvisning

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare utför övertidsarbete hemma, förutsätter ersättandet av övertidsarbetet förutom en skriftlig beordran om övertidsarbete också tillstånd av chefen. Att utföra övertidsarbete hemma kommer i fråga endast i undantagsfall.

De ersättningar för s.k. obekväm arbetstid som följer av § 18 och 19 i detta kapitel ges endast för faktiskt arbetad tid. De ges också för mertids- och övertidsarbete. (Undantag: lördagsarbete, se § 18 mom. 2 punkt 2.)

§ 21 Begränsningar för arbetstidsersättning

mom. 1 De bestämmelser i detta avtal som gäller ersättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, skift-, lördags- och söndagsarbete samt beredskap tillämpas inte på sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare

1 vars ordinarie arbetstid inte är fastställd

2 som beviljats rätt att inneha en annan förvärvssyssla vars skötsel tar ordinarie arbetstid i anspråk, om inte den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet finner det skäligt

3 vars lön i fråga om de ersättningar som avses i detta moment har arrangerats på något annat sätt genom särskilda kollektivavtalsbestämmelser.

mom. 2 Ersättningar som avses i mom. 1 ges inte till:

1 Kommundirektörer, biträdande kommundirektörer eller personer i motsvarande ställning

2 Kommunalförbundets ledande tjänsteinnehavare

3 Medlemmar av kommunens/kommunalförbundets ledningsgrupp, chefer för verk, direktörer för resultatområden eller personer i motsvarande ställning

4 Medlemmar av ledningsgruppen för kommunens eller kommunalförbundets affärsverk eller sektor/verk/resultatområde

5 Sådana direktörer för resultatenheter som i huvudsak sköter administrativa uppgifter, eller förvaltnings- eller ekonomidirektörer för resultatenheter

om inte den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet finner det skäligt.

Tillämpningsanvisning

Arbetsuppgifterna för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ledande ställning är av sådant slag att användningen av arbetstiden i allmänhet inte kan övervakas eller att det inte är ändamålsenligt att övervaka den noga.

Den behöriga myndigheten beslutar när det är fråga om en sådan ledningsgrupp för en sektor, ett resultatområde eller ett verk i kommunen eller kommunalförbundet till vars medlemmar det inte betalas arbetstidsersättningar som avses i

denna paragraf. I beslutet bör man beakta sektorns/resultatområdets/verkets storlek, ledningsgruppsmedlemmarnas ställning i arbetsgivarens organisation och andra faktorer. Andra faktorer är till exempel kommunens invånarantal och därigenom kommunorganisationens storlek. Vid behov förs lokala förhandlingar om saken med representanter för de berörda tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationerna, varvid samförstånd eftersträvas.

punkt 3

Som medlemmar av ledningsgruppen betraktas inte ersättare eller de som har närvarorätt vid sammanträden men som på grund av tjänsteställning eller annan ställning inte hör till den egentliga ledningsgruppen.

Verkschefer och personer i motsvarande ställning finns det i allmänhet endast i stora städer. Personer i motsvarande ställning kan vara t.ex. personaldirektörer och stadsjurister i ledande ställning.

Medlemmarna av ledningsgruppen för ett kommunalförbund står utanför ersättningsbestämmelserna. Dessutom beslutar kommunalförbundets behöriga myndighet i sista hand när det är fråga om en sådan ledningsgrupp för en sektor eller någon annan enhet i kommunalförbundet till vars medlemmar det inte betalas arbetstidsersättningar som avses i denna paragraf.

punkt 5

Begreppet resultatenhet definieras per arbetsgivare. Med resultatenhet avses en kommunal organisation eller en del av den som är administrativt och ekonomiskt ansvarig för skötseln av sina uppgifter. Affärsverk, yrkesläroanstalter och räddningsverk kan vara sådana organisatoriska helheter som avses här.

§ 22 Utryckningspenning

För olägenhet som förorsakas av ankomst till arbetet betalas en utryckningspenning på 30 euro (ÅL) om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ inkallas till arbete (larmas) under sin fritid efter att redan ha avlägsnat sig från arbetsplatsen utan att ha beordrats beredskap eller på förhand fått meddelande om detta arbete. Kallelsen ska förutsätta att den anställde infinner sig till arbetet inom högst fem timmar. Om den anställde inkallas till arbete högst en timme tidigare än vad arbetsskiftsförteckningen förutsätter, betalas ingen

utryckningspenning. Till den anställde betalas en minimiersättning för de resekostnader som det utryckningsbetonade arbetet förutsätter.

§ 23 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet

Uträkning av timlön

mom. 1 Den timlön som behövs för uträkning av penningersättningar för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, skift-, lördags-, söndags- och helgaftonsarbete samt beredskap får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad

1 med 152, om arbetstiden bestäms enligt § 8,

2 med 163, om arbetstiden bestäms enligt § 7 eller 9 eller enligt bilaga 6 i avtalet för tekniska sektorn,

3 med 160, om arbetstiden bestäms enligt bilaga 18 (ÅL),

4 med 158, om arbetstiden bestäms enligt bilaga 5 i avtalet för tekniska sektorn och

5 med 174 om arbetstiden bestäms enligt bilaga 12 (ÅL)

om det inte i ett tillstånd till undantag eller kollektivavtal med stöd av 39 § i arbetstidslagen fastställts några andra grunder för uträkning av timlönen för sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen.

Arbetstagare

mom. 2 Skifttillägg för arbetstagare räknas med i timlönen, som höjs med 50 eller 100 %, om övertids- och söndagsarbete utförs vid en tidpunkt för vilken skifttillägg betalas.

Tillämpningsanvisning

I timlönen beaktas inte t.ex. kvälls-, natt-, lördags- eller helgaftonsersättningar när förhöjningsandelarna för övertids- och söndagsarbete räknas ut.

Tjänsteinnehavares skifttillägg beaktas inte i timlönen vid betalning av övertids- och söndagsersättningar.

Uträkning av timlön i deltidsarbete

mom. 3 Timlönen för en deltidsarbetande får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad (deltidslönen) med det tal man får då den ordinarie arbetstiden för den deltidsarbetande (deltidsarbetstiden) divideras med den fulla arbetstiden och multipliceras med den i mom. 1 angivna månadslönedivisorn för en anställd med full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Formel för timlön:

$$\text{Timlönen} = \text{deltidslönen} : \left(\text{mån. lönedivisorn} \times \frac{\text{deltidsarbetstid}}{\text{full arbetstid}}\right)$$

Om arbetstiden per vecka i byråarbete är t.ex. 25 timmar, används som månadslönens (deltidslönens) divisor 104,8 (152 x 25 : 36,25).

mom. 4 I andra fall än de som avses i mom. 1 och 3 får man den behövliga timlönen genom att dividera den ordinarie lönen med det tal som motsvarar antalet timmar som används till ordinarie arbete under en månad.

Tidpunkten för ersättningar

mom. 5 Penningersättning ska betalas och ersättning i form av ledighet ges senast under den kalendermånad som följer efter utförandet av det arbete som berättigar till ersättning. Om den ordinarie arbetstiden är fastställd för en längre period än en vecka, ska ersättningen ges under den kalendermånad som följer efter en sådan periods slut. Enligt överenskommelse med den anställde kan ersättning i form av ledighet dock ges ännu under de fyra följande kalendermånaderna eller i särskilda fall även senare (ÅL). På samma sätt kan penningersättning betalas senare än vad som sägs ovan, när ersättning i form av ledighet som man avsett att ge inte har kunnat ges under den ovan bestämda tiden på grund av avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet.

Ersättning i form av ledighet

mom. 6 Utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke kan ersättning i form av ledighet som är kortare än en arbetsdag inte användas, förutom då det gäller tidskompensation för nattarbete.

VILOTIDER

§ 24 Veckovila

mom. 1 Arbetstiden ska ordnas så att tjänsteinnehavarna och arbetstagarna en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen. Veckovilan kan ordnas så att den i genomsnitt är 35 timmar under en 14-dygnsperiod. Veckovilan ska dock vara minst 24 timmar i veckan. Om arbetstagarens arbetstid per dygn är högst tre timmar, kan arbetstagaren istället för 35 timmars ledighet ges en oavbruten ledighet på 24 timmar per vecka.

Tillämpningsanvisning

Veckovila som antecknats i arbetsskiftsförteckningen kan vid behov ändras. Om den anställde inte har arbetat hela veckan till exempel på grund av semester, eller någon annan tjänst- eller arbetsledighet, och frånvaron har varat minst 35 timmar i en följd, anses veckovilan ha uppfyllts.

I periodarbete bör man på varje arbetsställe gå in för att ge de anställda samma mängd lediga dagar under veckoslut inom en viss period. Vid uppgörande av arbetslistor för periodarbete och skiftarbete bör man från arbetsgivarens sida beakta att samtliga tjänsteinnehavare/arbetstagare garanteras en hel veckoslutsledighet per treveckorsperiod (ÅL).

mom. 2 I kontinuerligt skiftarbete kan veckovilan ordnas så att den i genomsnitt är 35 timmar under en tidsperiod av högst 12 veckor. Veckovilan ska dock vara minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tilllämpas då tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ger sitt samtycke.

mom. 3 Från bestämmelserna ovan i denna paragraf får man avvika (ÅL)

1 om den anställdes ordinarie arbetstid är högst tre timmar per dygn

2 när det är fråga om nödarbete som avses i 19 § i arbetstidslagen

3 om arbetets tekniska karaktär inte medger att den anställde helt befrias från arbetet

4 om den anställde tillfälligt behövs i arbete under sin ledighet för att det normala arbetet i kommunen eller kommunalförbund ska kunna hållas i gång, eller

5 om den anställde samtycker till beredskap under sin veckovila.

mom. 4 När man i de fall som avses i mom. 3 blir tvungen att tillfälligt inkalla en anställd som omfattas av arbetstidslagen under den anställdes veckovila som avses i mom. 1 eller 2, förkortas den anställdes ordinarie arbetstid senast inom 3 månader från det att arbetet utfördes med en tid som är lika lång som den veckovila enligt mom. 1 och 2 som inte har kunnat tas ut, eller också betalas med den anställdes samtycke för det tillfälliga arbetet en oförhöjd timlön för den tid som använts till arbetet.

Tillämpningsanvisning

De som inte omfattas av arbetstidslagen behöver inte ersättas för sådan veckovila som eventuellt inte har erhållits.

mom. 5 Om inte verksamheten kräver något annat, ska tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie arbetstid förläggas till fem arbetsdagar i veckan. Arbetsskiften bör planeras så att de anställda i mån av möjlighet får två lediga dagar efter varandra varje vecka.

Tillämpningsanvisning

Arbetsskiften bör planeras så att söndag och lördag i mån av möjlighet är lediga dagar.

§ 25 Dagliga vilotider

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars arbetstid per dygn är längre än sex timmar och vars närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för arbetets fortgång ska under arbetsskiftet ges en rast (måltidsrast) på minst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden och under vilken den anställde fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten kan på den anställdes begäran ges även i arbetsskift som är kortare än vad som sägs ovan, såvida inte arrangemangen för arbetsuppgifterna utgör ett hinder för detta. Rasten får inte förläggas omedelbart till början eller slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn har den anställde om han eller hon önskar det rätt att efter åtta timmars arbete hålla en sådan rast på högst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden. Om ingen rast kan ges på grund av tjänste- eller arbetsuppgifternas art, ska den anställde ges möjlighet att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Det är inte nödvändigt att bestämma att rasten (måltidsrasten) ska hållas ett visst klockslag, utan man kan ha till exempel ett sådant arrangemang att rasten hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på tjänste- eller arbetsuppgifterna, varvid den exakta tidpunkten bestäms av chefen eller den anställde själv.

Bestämmelsen om måltider under arbetstid blir tillämplig endast i de exceptionella fall då det av verksamhetsbetingade skäl inte är möjligt att ordna en måltidsrast.

mom. 2 Vid vård- och omsorgsinrättningar (ÅL) ska tjänsteinnehavare och arbetstagare i periodarbete ges en sådan rast som avses i mom. 1 eller, om den anställde önskar det, möjlighet att raskt inta en måltid under arbetstid på arbetsplatsen eller i en av arbetsgivaren anvisad matsal vid inrättningen eller på motsvarande måltidsställe, förutsatt att arrangemanget inte medför störningar i arbetets gång eller i de tjänster som ska tillhandahållas och att måltiden inte medför mer än högst 15–20 minuters frånvaro från arbetet.

Tillämpningsanvisning (ÅL)

Undantagsbestämmelsen gäller inte till exempel anställda med byråarbetstid eller s.k. allmän arbetstid och inte heller anställda med en arbetstid för vissa sakkunniga, dvs. 37 timmar per vecka.

Bestämmelsen tillämpas också inom hemtjänsten.

§ 26 Kafferast

Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska dagligen ges en 10 minuter lång rast (kafferast) som räknas in i arbetstiden och under vilken de inte får avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten arrangeras vid behov i turer och även i övrigt så att arbetets gång eller de tjänster som ska tillhandahållas inte störs av rasten. Rasten får inte förläggas till början eller slutet av arbetsskiftet eller arbetsdagen.

ARBETSTIDSHANDLINGAR OCH NATTARBETE

§ 27 Utjämningsschema för arbetstiden

mom. 1 Om den ordinarie arbetstiden enligt § 7–9§:n eller bilaga 18 har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska ett utjämningsschema göras upp på förhand för de arbeten som omfattas av arbetstidslagen, minst för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det föreskrivna genomsnittet.

Tillämpningsanvisning

Från utjämningsschemat ska man särskilja arbetsskiftsförteckningen som det finns bestämmelser om i § 28. Av utjämningsschemat bör framgå utjämningsperioden och den ordinarie arbetstiden under var och en vecka samt, om möjligt, de lediga dagarna. Om det är möjligt att göra upp en arbetsskiftsförteckning för hela utjämningsperioden, ersätter arbetsskiftsförteckningen det utjämningsschema som avses i denna paragraf.

mom. 2 När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschemat för arbetstiden ska förtroendemannen ges tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid ska reserveras för genomgång av utkastet.

mom. 3 Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska i god tid underrättas om ändringar i utjämningsschemat för arbetstiden.

§ 28 Arbetsskiftsförteckning

mom. 1 För de arbeten som omfattas av arbetstidslagen ska arbetsgivaren göra upp en arbetsskiftsförteckning som utvisar när tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de dagliga vilotiderna. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för samma tidsperiod som utjämningsschemat för arbetstiden, om det inte är synnerligen svårt på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet. Arbetsskiftsförteckningen ska ändå göras upp för en så lång period som möjligt. När arbetsskiftsförteckningen görs upp iakttas § 27 mom. 2 på den anställdes eller förtroendemannens begäran.

Tillämpningsanvisning

Tidpunkterna då arbetstiden börjar och slutar samt de dagliga vilotiderna ska anges med exakta klockslag. Det är dock möjligt att göra upp en flexibel arbetsskiftsförteckning, där den anställde inom vissa gränser själv får bestämma de

ovan nämnda tidpunkterna. Exempelvis kan man ange att den dagliga rasten hålls mellan kl. 11.00 och 13.00.

mom. 2 Arbetsskiftsförteckningen ska delges tjänsteinnehavarna och arbetstagarna skriftligt, senast 10 dagar (ÅL) innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med den anställdes samtycke eller av grundad anledning. Att arbetstimmar blir övertidsarbete eller att arbetstimmarna i en fastställd arbetsskiftsförteckning underskrids utgör i sig ingen här avsedd grundad anledning.

Tillämpningsanvisning

Arbetsskiftsförteckningen kan också delges i elektronisk form, om det är tekniskt möjligt. Med den anställdes samtycke kan arbetsskiftsförteckningen alltid ändras. Nås inte enighet om ändringen, bör endast de ändringar som är nödvändiga med tanke på verksamheten göras i arbetsskiftsförteckningen. Förekomsten av grundad anledning prövas från fall till fall. Grundad anledning till en ändring av arbetsskiftsförteckningen kan anses vara bl.a. verksamhetsbetingade skäl, exempelvis oförutsedd frånvaro. Grundad anledning till en ändring av arbetsskiftsförteckningen föreligger alltid när förteckningen har gjorts upp på ett felaktigt sätt. Den som berörs av en ändring bör i alla händelser underrättas om ändringen så snart som möjligt.

mom. 3 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som på grund av tvingande hinder inte kan infinna sig i arbetet på sitt skift ska så snart som möjligt underrätta sin chef om hindret.

Tillämpningsanvisning

Arbetarskydds- och effektivitetssynpunkter talar för att man i stället för den som uteblir eller har uteblivit från ett arbetsskift i första hand bör försöka få någon annan än en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som nyss avslutat sitt arbetsskift.

§ 29 Nattarbete

Utöver vad som bestäms om nattarbete i 8 § 1 mom. i arbetstidslagen (FFS 872/2019), kan nattarbete beordras om skötseln av lagstadgade uppgifter förutsätter att arbetet utförs mellan kl. 23 och kl. 6.

ARBETSTIDSBANK

§ 30 Arbetstidsbank

mom. 1 Kommunen eller kommunalförbundet kan införa en arbetstidsbank genom att ingå ett i § 13 i det kommunala huvudavtalet avsett lokalt kollektivavtal om införande av en arbetstidsbank och villkoren för den.

mom. 2 Med arbetstidsbank avses ett på frivillighet baserat system där penningförmåner som omvandlats till ledig tid kan sparas för att tas ut i form av ledighet under en längre tidsperiod.

mom. 3 Av det lokala avtalet ska framgå åtminstone vilken personal som omfattas av avtalet, vilka poster och ersättningar som kan överföras till arbetstidsbanken, det maximala ledighetssaldot i banken, villkoren för att ta ut ledighet som sparats i banken, de situationer då ledighet som sparats i banken kan ersättas i pengar samt hur man ansluter sig till banken och lämnar den.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna har gett närmare anvisningar om arbetstidsbanker (se KAD cirkulär 9/2017). Anvisningarna utgör inte en del av de allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

§ 31 Flexibel arbetstid

mom. 1 Med flexibel arbetstid avses att den ordinarie arbetstiden ordnas så att den anställde utanför den fasta arbetstiden inom vissa gränser kan bestämma när det dagliga arbetet börjar och slutar.

mom. 2 I allmän arbetstid enligt § 7, i byråarbetstid enligt § 8 och enligt bilaga 18 § 1 kan arbetsgivaren införa ett för verksamheten ändamålsenligt system med flexibel arbetstid på de villkor och med de begränsningar som anges i denna paragraf. Arbetsgivaren kan också slopa systemet helt eller delvis.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren bestämmer om införandet av flexibel arbetstid och om villkoren samt på vilka personalgrupper systemet tillämpas. Om inte den anställde uttryckligen uppger sig stå utanför systemet anses ett avtal om flexibel arbetstid ha ingåtts mellan arbetsgivaren och den anställde. Arbetsgivaren kan ändra eller slopa systemet genom att säga upp det med tre månaders uppsägningstid. Arbetsgivaren eller den anställde kan säga upp avtalet med en månads uppsägningstid.

§ 32 Villkor för flexibel arbetstid

mom. 1 I systemet med flexibel arbetstid bestämmer arbetsgivaren en fast arbetstid då tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska vara tillgängliga för arbetsgivaren på arbetsplatsen eller någon annan plats som arbetsgivaren godkänt. Arbetsgivaren bestämmer också flextiderna. Flextiden och den fasta arbetstiden kan tillsammans vara högst 12 timmar inklusive måltidsrast.

Tillämpningsanvisning

Angående dygnsvila, se hänvisningen till 25 § i arbetstidslagen (FFS 872/2019).

Under flextiden kan den anställde i regel själv bestämma när arbetet börjar och slutar. Arbetsgivaren har med stöd av sin rätt att leda arbetet rätt att vid behov i enskilda fall besluta att en anställd ska vara på arbetet under en viss tid t.ex. inom flextiden. Arbetsgivaren får inte använda sin arbetsledningsrätt i denna fråga regelbundet med hänsyn till syftet med flexibel arbetstid. Arbetsgivaren kan vid behov också beordra mertids- eller övertidsarbete.

Den maximala flextiden kan vara t.ex. kl. 7–9 samt 15–19. Den fasta arbetstiden ska vara minst 5 timmar, om inte arbetsgivaren beslutar något annat.

mom. 2 Den dagliga vilotiden enligt § 25 mom. 1 i arbetstidskapitlet förläggs till mitten av den fasta arbetstiden. Den dagliga vilotiden kan ordnas flexibelt så att den anställde själv kan bestämma tidpunkten inom givna gränser.

§ 33 Gränser för överskridning eller underskridning av den ordinarie arbetstiden (saldo)

Vid flexibel arbetstid kan den ordinarie arbetstiden överskridas med högst 50 timmar (plussaldo) eller underskridas med högst 6 timmar (minussaldo).

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

§ 34 Mertids- och övertidsarbete vid flexibel arbetstid

mom. 1 Som mertidsarbete ersätts arbete som den anställde på uttryckligt initiativ av arbetsgivaren utför utöver den ordinarie arbetstiden, men som inte är övertidsarbete.

mom. 2 Som övertidsarbete ersätts arbete som den anställde utför på uttryckligt initiativ av arbetsgivaren och som överstiger övertidsgränsen per dygn och/eller per vecka enligt 14 § 1 och 2 mom. i arbetstidskapitlet i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Medan en beordran om mertids- eller övertidsarbete är i kraft tillämpas inte bestämmelserna om flexibel arbetstid.

Mertids- och övertidsarbete vid flexibel arbetstid bestäms i enlighet med § 13 mom. 1–2 och § 14 mom. 1–2.

§ 35 Anställningens upphörande vid flexibel arbetstid

mom. 1 Om den ordinarie arbetstiden vid flexibel arbetstid inte är fylld när anställningen upphör, avdras de arbetstimmar som saknas enligt en oförhöjd timlön.

mom. 2 Om den ordinarie arbetstiden vid flexibel arbetstid överskrids när anställningen upphör, ersätts de extra arbetstimmarna enligt en oförhöjd timlön.

§ 36 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden

Den uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden som avses i 18 § 1 mom. i arbetstidslagen är 12 månader.

Tillämpningsanvisning
Den maximala arbetstiden regleras i 18 § i arbetstidslagen (FFS 872/2019).

KAPITEL IV SEMESTER

§ 1 Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde

mom. 1 Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna har rätt till semester enligt bestämmelserna i detta kapitel och i bilaga 12.

mom. 2 Bestämmelserna i detta kapitel ersätter semesterlagens bestämmelser, om inte något annat sägs uttryckligen nedan i denna bestämmelse eller detta kapitel.

mom. 3 Följande bestämmelser i semesterlagen (FFS 162/2005) tillämpas: 1 § (tillämpningsområde), 2 § (begränsningar av tillämpningsområdet) med de begränsningar som anges i bilaga 12, 3 § (bestämmelsernas tvingande natur), 5 § 2 mom. (fall där intjänandet av semester inte avbryts), 8 § 2 mom. (arbetstagarens rätt till ledighet på basis av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid), 28 § (semesterlönespecifikation), 29 § (semesterbokföring), 30 § (avvikelse genom kollektivavtal), 35 § (framläggande), 36 § (arbetsrådets utlåtande), 37 § (tillsyn), 38 § (straffbestämmelser), 39 § (ikraftträdande) och 40 § (övergångsbestämmelser).

Dessa bestämmelser i semesterlagen har inte tagits med som en del av detta tjänste- och arbetskollektivavtal, utan det är fråga om en hänvisningsbestämmelse.

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

mom. 5 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare under sin anställning hos samma arbetsgivare utan avbrott övergår från ett anställningsförhållande till en annat eller från att ha omfattats av ett annat kommunalt avtal till att omfattas av detta avtal, har den anställde rätt till semester enligt detta kapitel också för den del av det innevarande kvalifikationsåret som inföll före övergången, förutsatt att semesterbestämmelserna i detta kapitel tillämpas på det nya tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet.

Tillämpningsanvisning
Om en arbetstagare som omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade mitt under kvalifikationsåret omedelbart (utan en enda kalenderdags avbrott) övergår till ett tjänsteförhållande eller blir månadsavlönad arbetstagare, har arbetstagaren rätt till semester eller semesterersättning enligt detta kapitel också för den del av kvalifikationsåret som inföll före övergången. På motsvarande sätt gäller att om en tjänsteinnehavare eller en månadsavlönad arbetstagare utan

avbrott övergår till att omfattas av arbetskollektivavtalet för timavlönade, bestäms semestern och semesterersättningen enligt arbetskollektivavtalet för timavlönade. Från semestern avdras den semester för kvalifikationsåret som eventuellt tagits ut före övergången.

mom. 6 Om man innan anställningen upphör kommer överens om ett nytt arbetsavtalsförhållande eller fattar beslut om ett nytt tjänsteförordnande kan arbetsgivaren och den anställde samtidigt komma överens om att de semesterförmåner som intjänats innan anställningen upphörde, med undantag av semesterpenningen, överförs till den nya anställningen. Avtalet ska ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning
Om det efter att avtalet om överföring av semesterförmånerna ingåtts och anställningen upphört står klart att det trots allt inte blir någon ny anställning, ska de intjänade semesterförmånerna betalas på den anställdes begäran.

Om man redan kommit överens om överföring av den semesterersättning som avses i § 16 mom. 3 och 4, betalas den överförda semesterersättningen till samma belopp som den hade betalats på basis av den avslutade anställningen. Semesterpenning som eventuellt tjänats in kan inte överföras utan betalas när anställningen upphör.

§ 2 Grundbegrepp

Kvalifikationsår är den period som börjar 1.4 och slutar 31.3. Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret tar slut. Semesterperiod är den period som börjar 2.5 och slutar 30.9. Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad som berättigar till semester.

Semesterdagar är sådana semesterdagar som tjänats in enligt § 5 och som åtgår enligt § 6.

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

§ 3 Full kvalifikationsmånad

mom. 1 En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad under det kvalifikationsår som föregår semesterperioden,

1 under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har arbetat minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och

2 under vilken anställningen har fortgått utan avbrott i minst 16 kalenderdagar.

mom. 2 Strejktid eller annan tid av otillåten frånvaro som ingår i anställningens ingångs- och utgångsmånad avdras från den längd på anställningen som avses i mom. 1 punkt 2.

§ 4 Tid som likställs med arbetad tid

När de i § 3 mom. 1 punkt 1 avsedda kalendermånader som berättigar till semester räknas ut betraktas som likställda med arbetad tid de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

1 semester eller ledighet enligt § 21 nedan eller 8 § 2 mom. i semesterlagen eller omvandling från semesterpenning till ledighet (§ 19 ÅL).

2 sjukledighet, för vilken den anställde har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

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

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

4 permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången

5 sådan studieledighet som avses i landskapslagen om studieledighet (ÅFS 57/1983), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret (ÅL).

6 tjänst- eller arbetsledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången

7 deltagande i teoretisk utbildning som avses i landskapslagen om läroavtal (ÅFS 59/1998) och som ett gällande läroavtal förutsätter (ÅL)

8 avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan

9 annan tjänst- eller arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att den anställde under kvalifikationsåret har arbetat hos kommunen eller kommunalförbundet under minst 22 arbetsdagar. Om den anställde får semester eller semesterersättning för tjänst- eller arbetsledigheten på basis av en anställning hos en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetad tid. Som annan tjänst- eller arbetsledighet betraktas också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotiderna.

Tillämpningsanvisning

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses inbegripa det antal arbetstimmar som den skulle ha inbegripit om den anställde hade arbetat den dagen. Lediga dagar som ges som arbetstidsersättning eller för att jämna ut arbetstiden är inte likställda med arbetade dagar.

§ 5 Semesterns längd

mom. 1 Semesterns längd bestäms utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader enligt § 3, den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg samt anställningens längd.

Tillämpningsanvisning

I § 6 finns bestämmelser om hur semesterdagar åtgår.

Semestern bestäms och semesterersättningen och semesterpenningen betalas separat för varje kvalifikationsår.

mom. 2 Semesterns längd bestäms på följande sätt:

1 Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har vid utgången av det kvalifikationsår som slutar 31.3 omedelbart och utan avbrott varit anställd i minst 6 månader hos kommunen eller kommunalförbundet och har då minst 15 år av anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg.

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

För den som 31.3.1999 varit anställd hos kommunen eller kommunalförbundet anses, om anställningen fortgår utan avbrott, med avvikelse från punkt 1, som ovan nämnd anställningstid den tid som enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 1998–1999 t.o.m. 31.3.1999 har räknats som anställningstid som inverkar på rätten till semester.

Exempel

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har anställts 1.10.2017 och har 31.3.2018 15 års anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg. Semestern för det kvalifikationsår som slutar 31.3.2018 bestäms enligt punkt 1. När anställningen upphör 31.7.2018 har den anställde tjänat in semester enligt punkt 1 också för det kvalifikationsår som börjat 1.4.2018, eftersom den anställde redan i slutet av det kvalifikationsår som gick ut 31.3.2018 var kvalificerad för intjäningsregeln i punkt 1.

2

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

b) Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har vid utgången av det kvalifikationsår som slutar 31.3 omedelbart och utan avbrott varit anställd i 6 månader hos kommunen eller kommunalförbundet och har minst 5 år av anställningstid som avses i punkt 1.

Fulla kvalifikations månader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28

Exempel
En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har anställts 1.9.2015. 15 års anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg uppfylls 10.4.2016. Anställningen upphör 31.12.2016.

Rätten till semester för tiden 1.4–31.12.2016 bestäms enligt § 5 mom. 2 punkt 2 eftersom den anställde 31.3.2016 inte hade uppnått 15 års anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg

c) Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren var anställd hos kommunen eller kommunalförbundet 31.3 och då hade minst 10 år av anställningstid som avses i punkt 1, är längden på semestern 30 semesterdagar i stället för 28, förutsatt att den anställde tjänar in semester under 12 fulla kvalifikationsmånader.

3 I övriga fall bestäms längden på semestern enligt följande:

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

Tillämpningsanvisning

Anställningen varar 1.10.2017–30.9.2018. Semesterdagarna 1.10.2017–31.3.2018 bestäms enligt tabellen i § 5 mom. 2 punkt 3. Rätten till semester för tiden 1.4.–30.9.2018 bestäms enligt § 5 mom. 2 punkt 2, eftersom anställningen när den upphör 30.9.2018 har fortgått utan avbrott i ett år redan före det innevarande kvalifikationsårets slut 31.3.2019.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

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

av arbetsoförmåga eller medicinsk rehabilitering. Semestern kan understiga 20 dagar på grund av annan frånvaro. Granskningsperioden för tillämpningen av bestämmelsen är hela kvalifikationsåret. Om anställningen inte fortgår hela kvalifikationsåret, har den anställde rätt till den del av 20 semesterdagar som motsvarar frånvarotiden på grund av arbetsoförmåga eller rehabilitering.

mom. 5 Rätten till semester enligt mom. 4 gäller inte för den tid som överstiger en frånvaro som fortgått utan avbrott i 12 månader. Kontinuiteten i en frånvaroperiod avbryts av sådana arbetsperioder som berättigar till en hel kvalifikationsmånad, dock inte av arbete under partiell sjukfrånvaro. Kontinuiteten avbryts inte heller av semester, familjeledigheter eller andra avbrott i tjänsteutövningen/arbetet.

Tillämpningsanvisning

Med partiell sjukfrånvaro avses deltidsarbete enligt 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen och i landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän (ÅFS 24/2004) enligt 26 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/203).

§ 6 Hur semesterdagar åtgår

Huvudregel (i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka)

mom. 1 När semestern bestäms räknas som semesterdagar de i semestertiden ingående dagar vilka utan semestern skulle vara arbetsdagar som hör till den ordinarie arbetstiden, om inte något annat följer av mom. 3.

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

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

I semestertiden kan, beroende på semesterns längd, utöver arbetsdagar ingå också lediga dagar. Om alla arbetsdagar i en kalender- vecka är semesterdagar kan hela

kalenderveckan bestämmas vara semestertid, dvs. semestern kan sluta på en söndag.

Förutsättningarna för tillämpning av § 6 mom. 1 och 3 avgörs vid den tidpunkt då semester eller en del av den ges.

mom. 2 slopat

Arbetstidsarrangemang som avviker från det vanliga

mom. 3 Om det i genomsnitt ingår fler eller färre än 5 arbetsdagar per kalendervecka i den ordinarie arbetstiden, inkluderas i semestertiden arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som annars, och semesterdagar åtgår under semestertiden enligt följande:

1 I en full kalendervecka ingår 5 semesterdagar.

2 Semesterdagar under ofullständiga kalenderveckor är de vardagar som ingår i semestertiden, utom lördagar. Om det däremot i semestertiden ingår lördagar och/eller söndagar som hade varit arbetsdagar, är också dessa semesterdagar. Antalet semesterdagar under en ofullständig kalendervecka kan ändå vara högst 4.

Söckenhelg som förkortar arbetstiden

Inga semesterdagar åtgår för sådana arbetstidsförkortande söckenhelger som avses i § 7 mom. 3 i arbetstidskapitlet, även om de infaller under semestertiden.

Tillämpningsanvisning

Beträffande uträkningen av det genomsnittliga antalet arbetsdagar under en vecka, se tillämpningsanvisningen för mom. 1.

Bestämmelserna i § 6 mom. 3 tillämpas också när ingen ordinarie arbetstid har bestämts (t.ex. praktiserande veterinärer och läkare med befolkningsansvar) eller när arbetstiden varierar från vecka till vecka.

Förutsättningarna för tillämpning av mom. 3 avgörs vid den tidpunkt då semester ges. Om det alltså under den kalendervecka eller den utjämningsperiod i vilken semestern ingår eller under vilken semestern börjar eller slutar, utan semestern skulle ingå i genomsnitt fler eller färre än 5 i den ordinarie arbetstiden ingående arbetsdagar per kalendervecka, tillämpas bestämmelserna i mom. 3.

När mom. 3 tillämpas är det i allmänhet befogat att semestern om möjligt tas ut som fulla kalenderveckor eller som längre avsnitt under en utjämningsperiod så att arbetsdagarnas och de lediga dagarnas relativa andel är densamma som under arbetsperioderna. Under ofullständiga veckor kan det också bli nödvändigt med avrundningar. Utgångspunkten är att arbetstidsarrangemanget inte inverkar på semesterns längd. Till exempel är den längsta semestern räknat i semestertid alltid sammanlagt nästan 7,5 veckor (inkluderar inte arbetstidsförkortande söckenhelger).

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

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

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

Exempel 1
Arbetstiden för deltidspensionerade A är 55 procent av full arbetstid. A arbetar inom ramen för allmän arbetstid 5 arbetsdagar varannan vecka, från måndag till fredag (i genomsnitt 2,5 arbetsdagar i veckan), sammanlagt 42 timmar (arbetsdagarnas längd 8–9 timmar).

mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön
!---------- ledig vecka ----------!							8 tim	9	8	9	8	–	–

(---------- s ----------)
i genomsnitt 2,5 arbetsdagar per vecka

Semesterns längd är 38 semesterdagar.

Eftersom semestern ska innehålla arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som annars, ska 19 arbetsdagar ingå i semestertiden. Formeln är: 2,5 : 5 x 38 = 19.

Semestern förläggs till exempel på följande sätt:

Semesterperiod:

ledig vecka	arbets-vecka	ledig vecka	arbets-vecka	ledig vecka
	5 ad		5 ad	

= 10 arbetsdagar
= 24 semesterdagar

↑ midsommarafton

Utanför semesterperioden:

arbets-vecka	ledig vecka	arbetsvecka	
5 ad		4 ad	tor

= 9 arbetsdagar
= 14 semesterdagar

↑ Semestern slutar

Till semesterperioden kunde man också ha förlagt 3 arbetsveckor och 2 lediga veckor, varvid det skulle ha funnits en arbetsvecka i början och en i slutet av semestern. Då skulle semestern utanför semesterperioden ha börjat och slutat med en ledig vecka. Om midsommarafton inte hade ingått i semestertiden, skulle man ha varit tvungen att anteckna att semestern börjar på tisdagen i den första veckan i stället för på måndagen.

Exempel 2

Allmän arbetstid (full arbetstid 38 timmar 15 minuter per vecka), 6 arbetsdagar per vecka (måndag–lördag). Rätten till semester omfattar 38 semesterdagar.

	mån	tis	ons	tor	fre	lör
t.ex.	7	6	8,25	6	6	5

Enligt formeln ovan ska 46 arbetsdagar ingå i semestertiden (6 : 5 x 38 = 45,6 ~ 46).

Under semesterperioden ges t.ex. 5 kalenderveckor, inklusive midsommarafton (29 arbetsdagar och 24 semesterdagar) och utanför semesterperioden t.ex. tisdag–söndag och två fulla kalenderveckor (17 arbetsdagar och 14 semesterdagar).

Exempel 3

Arbetstiden har 1.1 ändrats från heltid till deltid (50 %) så att varannan vecka är arbetsvecka. Den anställde har rätt till 38

semesterdagar, varav 25 har tagits ut före 1.1 (5 veckors semester). Den semester som tas ut efter 1.1 (13 semesterdagar) inbegriper 7 arbetsdagar (2,5/5 x 13 = 6,5). På semester som tagits ut före 1.1 tillämpas § 6 mom. 1 och på semester som tagits ut efter 1.1 tillämpas § 6 mom. 3.

mom. 4 Om den ordinarie arbetstiden per dygn varierar med över 3 timmar i arbetstidsarrangemanget inkluderas i semestertiden arbetstid och ledig tid i samma proportion som annars. Detta gäller inte semester enligt § 7 mom. 2, § 8 mom. 2 och § 15 mom. 1 i arbetstidskapitlet och inte heller semester enligt § 1 mom. 2 i bilaga 18 (frånvaro/avbrott som planerats på förhand).

Exempel

Full arbetstid inom ramen för allmän arbetstid (38 tim. 15 min./vecka). Veckan består av 5 arbetsdagar. Den genomsnittliga längden på en arbetsdag är 7,65 timmar. Rätten till semester omfattar 28 semesterdagar.

mån (1)	tis (2)	ons (3)	tor (4)	fre (5)
9	9	8	7,25	5

Under semesterperioden ges till exempel 20 arbetsdagar som fulla kalenderveckor och utanför semesterperioden 8 arbetsdagar, enligt följande:

fre (1)	lör	sön	mån (2)	tis (3)	ons (4)	tor (5)	fre (6)	lör	sön	mån (7)	tis (8)
5	–	–	9	9	8	7,25	5	–	–	9	9

Semestern utanför semesterperioden kan börja till exempel på en fredag och sluta en dryg vecka senare på tisdagen, varvid den genomsnittliga längden på arbetsdagarna under semestertiden är 7,76 timmar (61,25 : 8), dvs. tillräckligt nära en genomsnittlig arbetsdags längd, som man kan avvika något ifrån.

Avrundning

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

§ 7 Bestämning av semester

Semesterns tidpunkt och kontinuitet

mom. 1 Semestern förläggs till en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och den anställde kommer överens om tidpunkten i enlighet med § 8.

mom. 2 Av semestern ska 20 semesterdagar, dock minst 65 % av den totala semester som tjänats in under kvalifikationsåret, förläggas till semesterårets semesterperiod (sommarsemester). Semester som förläggs utanför semesterperioden (vintersemester) ska tas ut senast innan nästa semesterperiod börjar. Om det i säsongbetonat arbete med tanke på arbetsgivarens verksamhet är mycket svårt att förlägga semestern till semesterperioden kan sommarsemestern förläggas utanför semesterperioden under samma kalenderår.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 5 Semestern får inte utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke förläggas till moderskaps- eller faderskapsledighet. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4 eller § 8 mom. 2 och 4 kan semestern tas ut inom sex månader efter att ledigheten tagit slut.

Tillämpningsanvisning

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

Om den anställde har beviljats någon annan långvarig tjänste- eller arbetsledighet än moderskaps- eller faderskapsledighet kan semestern förläggas till ledigheten, dock med de undantag som anges i § 11 (flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga). Om inget annat avtalas enligt § 8 mom. 2 ska semestern alltså tas ut senast 30.4 det år som följer på

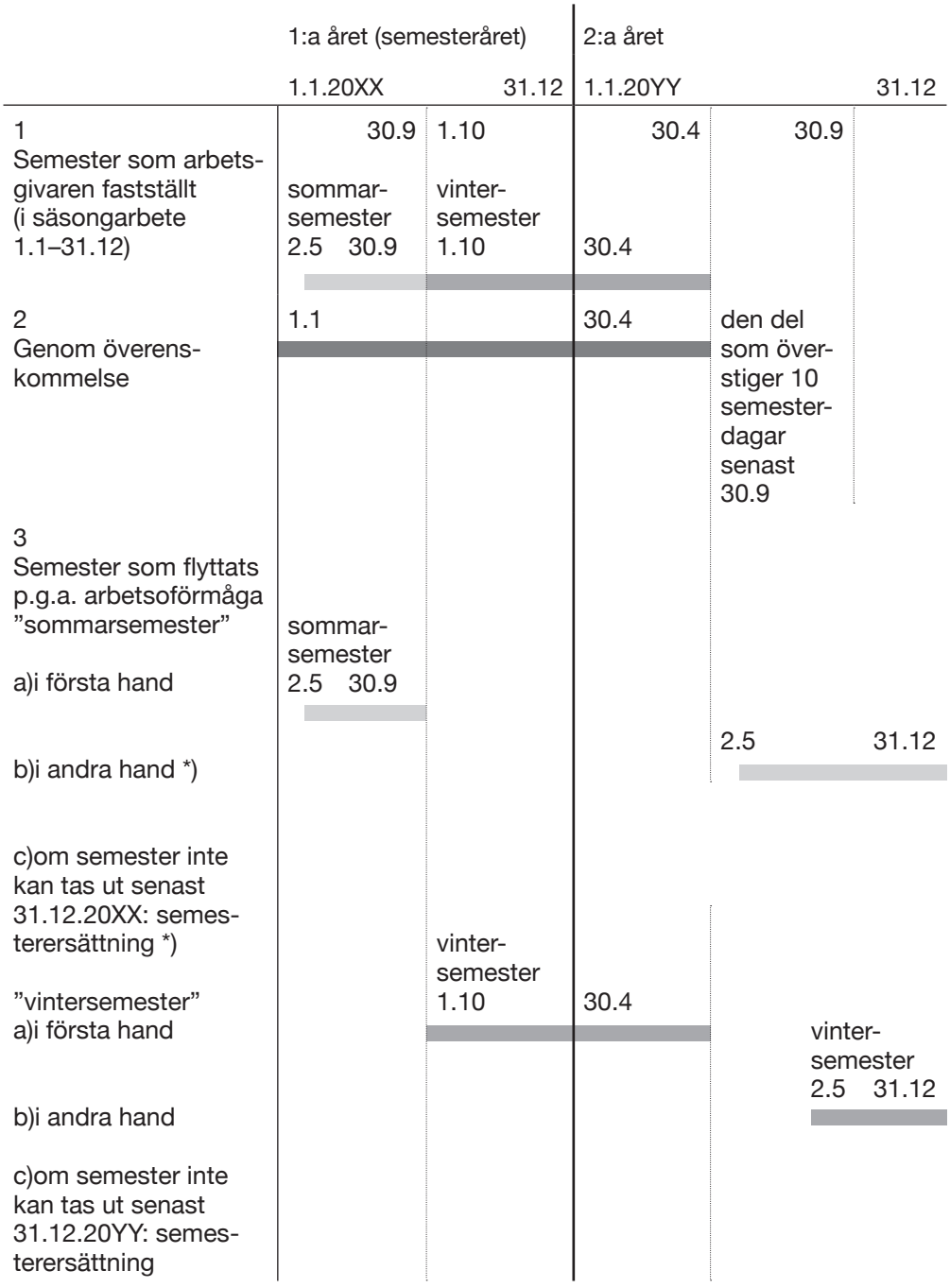
semesteråret, även om den anställde har till exempel prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet, föräldraledighet, vårdledighet eller studieledighet. Ledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

mom. 6 Semestern får inte fastställas så att den ordinarie arbetstiden under den tid tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren arbetar förändras väsentligt på grund av semestern.

Tillämpningsanvisning

Avsikten är att främja en jämlik behandling när semestrarna fastställs. Om den anställde normalt har 5 arbetsdagar i veckan från måndag till fredag och alla arbetsdagar i en kalendervecka är semesterdagar kan hela kalenderveckan bestämmas vara semestertid, dvs. semestern kan sluta på en söndag. I så fall åtgår 5 semesterdagar. Om den anställde kallas till arbete under lördag eller söndag, räknas 4 dagar under kalenderveckan i fråga som semesterdagar. I allmän arbetstid, byråarbetstid, periodarbetstid och arbetstid enligt bilaga 18 uppstår inte sådana problem på grund av bestämmelserna om mertids- och övertidsarbete under en avbruten vecka, arbetsperiod eller utjämningsperiod.

Schema över förläggningen av semester (§ 7, 8, 11)



*) om inte arbetsgivaren och den anställde i enlighet med kap. IV § 11 mom. 3 kommer överens om att semestern tas ut vid en annan tidpunkt.
Sparade ledigheter har inte beaktats i tabellen.

§ 8 Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningen

mom. 1 Arbetsgivaren och den anställde kan under anställningen komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 semesterdagar tas ut i en eller flera delar.

mom. 2 Arbetsgivaren och den anställde kan under anställningen komma överens om förläggningen av semestern under en tidsperiod som börjar vid ingången av det kalenderår då semesterperioden infaller och som slutar följande år innan semesterperioden börjar. Dessutom kan man komma överens om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar ska tas ut inom ett år efter semesterperiodens slut.

Tillämpningsanvisning
Den semester som avses i sista meningen i mom. 2 ska i semesterbokföringen tydligt särskiljas från sparad ledighet enligt § 12, och på denna semester tillämpas sålunda inte bestämmelsen i sista meningen i § 12 om ersättning av sparad ledighet.

mom. 3 Om anställningen upphör innan den anställde har rätt att ta ut semester enligt § 7 mom. 1 och 2, kan arbetsgivaren och den anställde under anställningen komma överens om att den semester som tjänas in innan anställningen upphör tas ut under anställningen.

mom. 4 En anställd som har mer än 20 semesterdagar kan på eget initiativ komma överens med arbetsgivaren om att högst 5 av de överskridande semesterdagarna tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet ska ingås skriftligt.

§ 9 De anställdas åsikt om semestertidpunkten

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

Tillämpningsanvisning

Om den anställde är sjukledig när semestertidpunkten bestäms och arbetsgivaren har fått ett läkarintyg där det framgår att sjukledigheten kommer att fortsätta under hela den tid för vilken arbetsgivaren tänkt fastställa semestern eller en del av den, ska arbetsgivaren när den anställde ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten samtidigt

uppmana personen i fråga att meddela om han eller hon vill att semestern ska fastställas till tiden av arbetsoförmåga eller flyttas i enlighet med § 11. Om den anställde vill att semestern ska flyttas, flyttas den i enlighet med vad som bestäms närmare i § 11 mom. 1 och 3–4.

§ 10 Meddelande om semestertidpunkten

När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern ska den anställde underrättas om tidpunkten senast en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt ska semestertidpunkten meddelas senast 2 veckor innan semestern eller en del av den börjar.

§ 11 Flyttning av semester

Arbetsoförmåga

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 På arbetsgivarens begäran är den anställde skyldig att visa upp ett läkarintyg eller, enligt arbetsgivarens prövning, ge någon annan tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga (intyg av hälsovårdare eller sjuksköterare).

Tillämpningsanvisning

En utredning enligt mom. 2 som lämnats till arbetsgivaren innan semestern börjat eller inom den tid som anges i mom. 1 betraktas som anhållan om att skjuta upp semestern.

mom. 3 Sommarsemesterdagar som skjutits upp med stöd av mom. 1 ska tas ut inom semesterperioden och vintersemester ska tas ut innan följande semesterperiod börjar. Om detta inte är möjligt kan flyttad sommarsemester tas ut efter semesterperioden under samma kalenderår och

flyttad vintersemester inom det kalenderår som följer på semesterperioden.

Om det på grund av att arbetsoförmågan fortgår inte är möjligt att ta ut semester på det sist nämnda sättet heller, betalas semesterersättning enligt § 16 för den uteblivna semestern.

mom. 4 Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för den uppskjutna semestern två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

Flyttning eller avbrytande av tjänsteinnehavares semester

mom. 5 En tjänsteinnehavares semester kan flyttas eller avbrytas om det är nödvändigt av vägande skäl som har samband med utövande av offentlig makt eller om det är nödvändigt för att lagstadgade uppgifter som gäller hälsa och säkerhet ska kunna skötas. Tjänsteinnehavaren ska i mån av möjlighet underrättas om flyttningen senast två veckor innan semestern eller en del av den börjar. Av särskilt vägande skäl kan semestern flyttas eller avbrytas utan att tjänsteinnehavaren meddelas två veckor på förhand. Tjänsteinnehavaren ska ges tillfälle att uttrycka sin åsikt innan ett sådant beslut fattas.

§ 12 Sparande av semester

Av de semesterdagar som en tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar in under vart och ett kvalifikationsår kan den del som överstiger 15 semesterdagar sparas för att tas ut som sparad ledighet efter den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod, om den anställde och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som den anställde och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om den anställde blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas i enlighet med § 16 mom. 1 och 3 på den ordinarie lön som gällde före ändringen.

Tillämpningsanvisning

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens om sparad ledighet och, om möjligt, när den ska tas ut samtidigt som arbetsgivaren fastställer sommarsemestern i enlighet med § 7 mom. 1 och 2. Se också § 8 mom. 2.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare sparar semester för vilken lönen bestäms enligt § 13 mom. 2 i detta kapitel och tar ut den sparade ledigheten eller ska få sådan ersättning för den som avses ovan i denna paragraf, betalas lönen

för den sparade ledigheten enligt den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 13 mom. 2 och den beräknas på den fulla ordinarie lönen vid den tidpunkt då den sparade ledigheten börjar eller vid den tidpunkt då ersättningen räknas ut.

§ 13 Semesterlön

mom. 1 För semester och sparad ledighet betalas ordinarie månadslön.

Tillämpningsanvisning
En anställd som har månadslön när semestern börjar räknas som månadsavlönad.

Semesterlönen bestäms enligt huvudregeln utgående från den ordinarie lönen vid den tidpunkt då semestern börjar, dvs. den första semesterdagen. Om lönen ändras under semestern (t.ex. på grund av en allmän förhöjning eller förändringar i arbetsuppgifterna) ändras semesterlönen på motsvarande sätt.

mom. 2 Om den anställdes ordinarie arbetstid och därmed också lönen har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern börjar, bestäms den månadslön som utgör grunden för semesterlönen för den semester som tjänats in under det avslutade kvalifikationsåret genom att den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semestern börjar multipliceras med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret.

Exempel

En anställd har under kvalifikationsåret arbetat 60 % i 7 månader och 100 % i 5 månader. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då (7 * 60 + 5 * 100)/ 12 = 76,7 %. Den anställdes fulla (100 %) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är 76,7 % * 2 500 € = 1 917,50 €/mån., oberoende av vilken arbetstidsprocent den anställde har när semestern börjar.
En anställd har inlett sin anställning den 1 maj. Vid kvalifikationsårets slut har anställningen alltså gällt i 11 månader. Den anställde arbetar 60 % till den 17 juni och därefter 100 %. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då 1,57 månader * 60 % (1 mån. i maj + 17/30 dagar i juni) + 9,43 * 100 (13/30 dagar i juni + 9 mån. i juli–mars) / 11 = 94,3 %. Den anställdes fulla (100 %) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är 94,3 % * 2 500 € = 2 357,50 €/mån., oberoende av vilken arbetstidsprocent den anställde har när semestern börjar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare. Semesterlönen för semester som tjänats in tidigare betalas enligt mom. 1.

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också månadslönens belopp avtalas mellan arbetsgivaren och den anställde. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet eller då den anställde av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid. Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen bestäms då enligt mom. 1.

Semesterlönen bestäms enligt mom. 2 både när arbetstiden förlängs och när den förkortas och lönen därmed ändras. Enbart förändringar i den anställdes uppgiftsrelaterade lön (t.ex. allmänna förhöjningar, förändringar i arbetets svårighetsgrad eller ändring av lönepunkten) eller enbart förändringar i arbetstidsformen, till exempel att allmän arbetstid ändras till byråarbetstid, leder inte till tillämpning av mom. 2.

Om arbetsgivaren och den anställde kommer överens om att semester tas ut enligt § 8 under kvalifikationsåret korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 2 ovan, om den anställdes arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

mom. 3 Om det i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetstid ingår söndags-, kvälls- eller nattarbete som utförts under ordinarie arbetstid eller sådana kvälls- eller nattskift som utförts under ordinarie arbetstid i skiftarbete ges den anställde ett tillägg till semesterdagslönen utgående från de penningersättningar som betalats för dessa arbetstider. Semesterlönen höjs då med det procenttal som man får när man räknar ut hur många procent de penningersättningar som betalats under föregående kvalifikationsår för under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- och nattarbete samt i skiftarbete utförda kvälls- och nattskift har utgjort av den ordinarie lön som betalats under föregående kvalifikationsår. Den semesterersättning som ska betalas då anställningen upphör räknas ut utgående från de arbetstidsersättningar och den ordinarie lön som betalats under det kvalifikationsår då anställningen upphör. Förhöjningen är högst 35 procent.

Tillämpningsanvisning

Rätten att få tillägg till semesterlönen avgörs enligt situationen vid semesterns början. Tillägget betalas alltså inte om den anställde vid semesterns början har en sådan tjänst/befattning där det i den ordinarie arbetstiden inte ingår sådant arbete som avses ovan. En anställd har ändå, med avvikelse från det som sägs ovan, rätt till tillägget om han eller hon på grund av att arbetet är säsongbetonat utför sådant till tillägg berättigande arbete under någon annan tid än då semestern börjar.

När förhöjningsprocenten räknas ut beaktas inte sådana tillägg som motsvarar ovan avsedda penningersättningar och som eventuellt betalats för semester, tjänst- eller arbetsledighet och andra avbrott i anställningen.

I den ordinarie lönen för kvalifikationsåret ingår även ordinarie lön för sjukledighet och semester.

Tillägget betalas för hela semestertiden (inte enbart semesterdagarna).

§ 14 Procentuell semesterlön

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

Tillämpningsanvisning

Deltidsarbetstiden bör för en tjänsteinnehavare basera sig på ett förordnande om arbetstiden och för en arbetstagare på arbetsavtalet. Enbart det faktum att den anställde till exempel på grund av sjukledighet eller motsvarande skäl har arbetat få dagar eller dagligen kortare tid än vad som avtalats, leder inte till tillämpning av mom. 1.

De tjänsteinnehavare och arbetstagare som på grund av arbetstidsarrangemanget enligt förordnandet om arbetstiden eller arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 22.

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

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

2 sjukdom eller olycksfall,

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

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

5 permittering

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

Tillämpningsanvisning

Till den anställde betalas ovan nämnda semesterlön på 9 eller 11,5 procent för semestertiden. När semesterlönen beräknas beaktas den lön som betalats eller som förfallit till betalning både för ofullständiga och fulla kvalifikationsmånader.

Exempel

En deltidsanställd kontorist som varit anställd hos kommunen i 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag. Under kvalifikationsåret 1.4.2017–31.3.2018 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader. För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar kontoristen in semester enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 2, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar. I enlighet med mom. 1 ovan betalas för semestertiden en semesterlön på 11,5 % av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret. Sådan förhöjning för nödarbete eller övertidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut. För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas semesterpenning.

mom. 3 Lönen för frånvarotid enligt mom. 2 beräknas utgående från den anställdes genomsnittliga arbetstid per vecka och utgående från lönen vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar under frånvarotiden beaktas också. Om ingen överenskommelse ingåtts om den genomsnittliga arbetstiden per vecka bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga arbetstiden per vecka under de 12 veckor som föregått frånvaron.

§ 15 Bestämning av semesterlönen i vissa fall

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har tjänat in semester enligt § 3 och en del av året omfattats av ledighet enligt § 21, beräknas lönen för semestern och ledigheten och semesterersättningen separat för dessa perioder.

§ 16 Semesterersättning när anställningen upphör

mom. 1 När anställningen upphör har tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren rätt att få semesterersättning för sådana outtagna semesterdagar som avses i § 5 mom. 2. Semesterersättningen räknas ut genom att den ordinarie månadslön som gäller vid tidpunkten för uträkning av semesterersättningen divideras med 20,83 och resultatet multipliceras med antalet outtagna semesterdagar enligt § 5 mom. 2. Denna semesterersättning betalas också för varje outtagen dag av sparad ledighet. I fråga om de semesterdagar och dagar av sparad ledighet för vilka semesterlönen bestäms enligt § 13 mom. 2 beräknas den nämnda månadslönen på den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semesterersättningen beräknas, utgående från den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 13 mom. 2.

Tillämpningsanvisning

Se § 13 mom. 3 angående arbetstidsersättningarnas inverkan på semesterersättningen.

Bestämmelsen i sista meningen i mom. 1 i denna paragraf tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare.

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare under den månad då anställningen började och den månad då anställningen slutade har arbetat sammanlagt minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och anställningen under dessa två månader har fortgått utan avbrott i sammanlagt minst 16 kalenderdagar, till vilka inte räknas strejktid eller annan otillåten frånvaro, och om den anställde inte har fått semester eller semesterersättning under denna anställning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms. För denna månad betalas även semesterpenning.

mom. 3 Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som avses i § 14 betalas när anställningen upphör semesterersättning enligt § 14 för den tid under vilken den anställde fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning.

mom. 4 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när anställningen upphör inte har tjänat in rätt till semester enligt § 3–5 betalas för den tid som den anställde dittills inte fått semesterersättning en semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som eventuellt betalats för frånvarotiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller anställda som på grund av kortvariga anställningar inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad samt semesterersättning för deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare enligt § 22 när deras anställning upphör.

Exempel

En anställning varar 2–16.6 (15 kalenderdagar). Den anställde tjänar inte in några semesterdagar, men får semesterersättning enligt mom. 4.

mom. 5 Den ersättning i procent som avses i mom. 4 betalas inte om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren tjänar in semester för samma kalendermånad på basis av en annan anställning hos samma arbetsgivare som inte pågår samtidigt. Denna bestämmelse begränsar inte betalning av ersättning enligt mom. 2.

§ 17 Semesterersättning vid militärtjänst eller civiltjänst

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare lämnar sitt arbete för att fullgöra militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst, betalas semesterersättning enligt § 16 även om anställningen inte upphör.

§ 18 Semesterpenning

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på

1. 6 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 1
2. 5 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 2
3. 4 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 3

av den ordinarie månadslönen för den maj månad som följer efter kvalifikationsåret (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Beräkningsgrunden är den ordinarie månadslön som de facto betalats till den anställde för maj månad (som beräkningsgrund används ändå inte den semesterlön som bestäms enligt § 13 mom. 2 i detta kapitel). Om den anställde till exempel under en del av maj har skött sin egen tjänst/sitt eget arbete, och under en annan del uteslutande någon annan tjänst eller något annat arbete, och därför har fått lön av två slag för maj, räknas semesterpenningen på den sammanräknade ordinarie lön som betalats för maj för skötseln av vardera uppgiften. Om den anställdes lön för maj definieras som deltidslön, räknas semesterpenningen ut på denna deltidslön. (ÅL)

mom. 2 Om ett oavlönat avbrott i tjänsteutövningen/arbetet eller en partiellt avlönad sjukledighet uppkommer i maj, räknas semesterpenningen på den ordinarie månadslön som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren skulle ha fått om han eller hon hade varit i tjänsteutövning/arbetat hela maj. Om anställningen har upphört före tidpunkten för betalning av maj månads lön, räknas semesterpenningen ut på den ordinarie månadslönen för den fulla kalendermånad som föregått anställningens upphörande eller, om ingen ordinarie månadslön har betalats för denna månad eller någon sådan månad inte existerar, på den månadslön som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren skulle ha fått om han eller hon hade varit anställd den nämnda månaden. (ÅL)

Exempel

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har varit anställd 10.4–4.5.2021 Under tiden 10.4–22.4.2021 har lönen betalats enligt en månadslön på 1 700 euro och 23.4–4.5.2021 har den anställde skött ett vikariat där lönegrunden varit en månadslön på 1 850 euro. Grunden för beräkning av semesterpenningen är

$$\frac{13 \times 1\,700 + 12 \times 1\,850}{25} = 1\,772 \text{ euro}$$

Semesterpenningen är därmed 4 % x 1 772 euro

mom. 3 Semesterpenning betalas inte för semester eller en del av den, om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren omedelbart innan semestern eller semesterdelen börjat eller omedelbart efter att semestern eller semesterdelen slutat, på grund av strejk eller av någon annan orsak varit borta från tjänsteutövningen/arbetet utan tillstånd eller giltigt skäl. Semesterpenning betalas inte heller i samband med semesterersättning, om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare underlåter att iaktta uppsägningstiden, om en tjänsteinnehavare har avsatts från sin tjänst eller om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare häver en visstidsanställning utan att det finns en viktig orsak till detta eller om anställningsförhållandet hävs eller arbetsavtalet anses hävt.

Tillämpningsanvisning

Beloppet av den semesterpenning som ska dras av räknas ut med hjälp av följande formel:

$$\frac{\text{semesterdagar som ingår i semesterdelen}}{\text{den intjänade semesterns längd}} \times \text{den sammanlagda semesterpenningen}$$

mom. 4 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som övergått till att omfattas av detta avtal från att ha omfattats av arbetskollektivavtalet för timavlönade har kvar semester, betalas semesterpenning för den outtagna semesterdelen i samband med lönebetalningen för augusti eller, om övergången sker senare, i samband med den lönebetalning som följer på övergången.

Exempel

En anställd som har rätt till semester på 38 semesterdagar blir 1.9.2018 månadsavlönad arbetstagare efter att ha varit timavlönad arbetstagare. Den anställde har tagit ut 25 semesterdagar under maj–juni, och har för dessa dagar även fått semesterpenning i samband med semesterlönen.

I samband med lönebetalningen för september betalas semesterpenningen för återstoden av semestern, dvs.

$$\frac{13}{38} \times \text{hela semesterpenningen (12 x 6 \% av den ordinarie månadslönen)}$$

§ 19 Omvandling av semesterpenning till ledighet (ÅL)

mom.1 Semesterpenningen eller del därav kan på frivillig basis enligt kommunens/kommunalförbundets prövning omvandlas till ledighet med lön. Man kan omvandla semesterpenningen för 4, 8 eller 12 månader till motsvarande ledighet enligt tabellen nedan. Den lokala arbetsgivaren fattar beslut om den praktiska tillämpningen av bestämmelsen hos kommunen /kommunalförbundet

Semesterpenning	12 mån.	8 mån.	4 mån.
motsvarande	Ledigheten i semesterdagar		
1) 6 %	15	10	5
2) 5 %	12	8	4
3) 4 %	9	6	3

mom.2 Företrädaren för den kommunala arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan avtala om och tillsammans göra upp en skriftlig plan beträffande omvandlingen av semesterpenningen till en motsvarande ledighet med lön och de tidpunkter då han/hon ämnar hålla ifrågavarande ledighet. Sådant avtal bör ingås före semesterperiodens början. Ledigheten ska ges inom förloppet av samma period som den semester som hör till samma kvalifikationsår som semesterpenningen och den kan förenas med tjänsteinnehavarens/arbetstagarens semester. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, till exempel om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förmån som motsvarar den ledighet som återkallats på nytt betalas som semesterpenning.

mom.3 Ledigheten ges inom ramen för vad arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen medger.

mom.4 Beträffande beräkningsreglerna för lönen under ledigheten, ett framskjutande och hållandet av densamma iakttas vad om semester är avtalat. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare insjuknar, avbryts ledigheten så, att den räknat från och med följande dag förändras till sjukledighet. Under tiden för ledigheten betalas inte semesterlönetillägg.

mom.5 Tiden för ledigheten är kvalificerande för semester, arbetserfarenhetstillägget och motsvarande förmåner på samma sätt som semesterdagar. När semesterns längd fastställs på basis av kvalifikationsåret betraktas ledigheten såsom likvärdig med tjänstgöringsdagar på samma sätt som semesterdagar gör detta.

mom.6 Om tjänste-/arbetsförhållandet upphör på grund av att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren omedelbart övergår i anställning hos en annan förvaltningsenhet inom samma kommun/kommunalförbund har han rätt att överflytta kvarstående ledighet till sin nya anställning för att hållas i denna.

mom.7 Om tjänste-/arbetsförhållandet upphör i andra fall än det i det föregående momentet nämnda fallet eller om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren övergår till att tjänstgöra på deltid, betalas en semesterpenning som motsvarar den icke hållna ledigheten.

mom.8 Den del av semesterpenningen som inte har omvandlats till ledighet betalas ut i enlighet med bestämmelserna om semesterpenningen.

§ 20 Betalning av semesterlön och semesterpenning

mom. 1 Semesterlönen och lönen för sparad ledighet betalas på ordinarie lönebetalningsdag eller, på den anställdes begäran, före semestern.

mom. 2 Semesterpenningen betalas i samband med lönebetalningen för juni, om man inte lokalt kommer överens om något annat. Om anställningen upphör före tidpunkten för lönebetalningen för juni, betalas semesterpenningen i samband med betalningen av semesterlön eller semesterersättning.(ÅL)

mom. 3 Om anställningen upphör på grund av dödsfall betalas semesterpenningen och semesterersättningen till dödsboet.

§ 21 Semester för lärarvikarie

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som har rätt till semester är tjänst- eller arbetsledig för att i anställning hos samma arbetsgivare sköta en läraruppgift till vilken det inte hör rätt till semester, avdras den tid för kalkylerad semester som ingår i vikariatstiden från den semester som tjänats in under föregående kvalifikationsår.

§ 22 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som på grund av sitt arbetstidsarrangemang enligt ett förordnande om arbetstiden eller arbetsavtalet

inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad enligt § 3 har rätt att om han eller hon så önskar få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningen.

mom. 2 Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. När ledigheten beviljas iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna om semesterns förläggning i § 7–11.

mom. 3 Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 procent av den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som betalats för frånvarotiden.

mom. 4 Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet betalas i samband med ledigheten en semesterersättning enligt mom. 3 i enlighet med semesterlönebestämmelserna i § 19 mom. 1. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

mom. 5 När anställningen för deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i denna paragraf upphör bestäms semesterersättningen enligt § 16 mom. 4.

Kapitel V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

SJUKLEDIGHET

§ 1 Rätt till sjukledighet

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få tjänst- eller arbetsledighet (sjukledighet), om han eller hon på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada, olycksfall, organdonation eller förberedelser inför en planerad organdonation är förhindrad att sköta sin tjänst/sitt arbete (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidsarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i arbetsavtalslagen (2 kap. 11 a §), i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (26 § 2 mom.) och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse, se även Kommunala avtalsdelegationens cirkulär 14/2006). På tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar deltid på basis av det nämnda avtalet tillämpas bestämmelserna om deltidsarbete i AKTA.

mom. 2 Arbetsoförmåga ska påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsoförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsoförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsoförmåga som varar längre än fem dagar, såvida inte den som beviljar sjukledigheten av särskilda skäl anser att det i dessa fall behövs ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. För att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen ska den försäkrade i allmänhet visa Folkpensionsanstalten ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden.

mom. 3 Sjukledighet beviljas utan särskild ansökan för den tid som anges i läkarintyget eller som klargjorts på något annat sätt i enlighet med mom. 2. Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är sjukledighetens första dag oavlönad.

Tillämpningsanvisning

För att få sjukledigt ska den anställde vara oförmögen att utföra sitt eget arbete och i allmänhet visa detta med läkarintyg

eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett intyg över till exempel besök hos läkare, undersökningar, rehabilitering eller poliklinikbesök är inte tillräckligt. Om en läkare har skrivit ut ett intyg över arbetsoförmågan retroaktivt, bör detta motiveras av läkaren.

I regel beviljas sjukledigheten enligt läkarintyget eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2 är ändå bara ett sakkunnigutlåtande, som den behöriga myndigheten kan avvika från av grundad anledning. Om det visar sig att den anställde trots läkarintyg inte har varit arbetsoförmögen (har till exempel utfört liknande arbete under sjukledigheten) har personen i fråga inte rätt till avlönad sjukledighet.

Den anställde ska utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg eller annat intyg som avses i mom. 2 över sin arbetsoförmåga. Om läkarintyget av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad skicka den anställde att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

Den anställde går inte miste om sjuklön enligt andra meningen i mom. 3 om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid.

Arbetsgivaren ska i enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppge namnen på de personer som på arbetsgivarens vägnar får behandla diagnosuppgifter som gäller sjukledighet (hänvisningsbestämmelse).

§ 2 Sjuklön

mom. 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare har under ett kalenderår rätt att för sjukledighetstid få

1 sin ordinarie lön för 60 kalenderdagar,

2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för 120 kalenderdagar,

3 ytterligare kan enligt prövning betalas högst två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 185 kalenderdagar.

mom. 2 För att sjuklön ska betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukledigheten har pågått i minst 60 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

En förutsättning för att sjuklön ska betalas är att tjänsteutövningen eller arbetsavtalsförhållandet redan inletts, dvs. att den anställde har börjat arbeta. Sjuklön betalas högst så länge som anställningen varar, även om arbetsoförmågan skulle kvarstå efter att anställningen upphört.

Vid tillämpning av bestämmelserna om sjuklön ska följande undantag beaktas:

Arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade, vilkas rätt till sjuklön bestäms enligt bilaga 10.

Begreppet ordinarie lön definieras i § 5 i lönekapitlet i detta avtal.

Betalning av sjuklön

Exempel 1

A har på basis av läkarintyg beviljats sjukledigt för tiden 10.6–15.1. A får 1/1 lön 10.6–8.8 (60 kalenderdagar), 2/3 av lönen 9.8–6.12 (120 kalenderdagar) samt eventuellt prövningsbaserad lön 7–31.12. Till fullt belopp får A sin lön igen 1–15.1.

Under en oavlönad tjänst- eller arbetsledighet får den anställde själv den dagpenning som sjukförsäkringslagen föreskriver.

Exempel 2

B har 20.10 beviljats oavlönad tjänst- eller arbetsledighet 1–30.11. B blir sjuk 28.10, och läkarintyget är utskrivet t.o.m. 15.12. Till B betalas sjuklön för tiden 28–31.10 och 1–15.12. För november månad har B rätt att få den dagpenning som sjukförsäkringslagen föreskriver.

mom. 3 Om tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens anställning före sjukledigheten har varat kortare tid än vad som föreskrivs i mom. 2, har han eller hon rätt att under samma kalenderår och för samma anställning få ordinarie lön under sjukledigheten för 14 kalenderdagar, varefter inga löneförmåner betalas.

Tillämpningsanvisning

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under samma kalenderår anställs i ett tillsvidare gällande

anställningsförhållande, räknas till sjuklönen i mom. 1 de sjuklöner som under samma kalenderår betalats enligt mom. 3 i ett tidsbegränsat anställningsförhållande.

Det faktum att karenstiden uppfylls under sjukledigheten berättigar inte till tillämpning av lönebetalningstiderna i mom. 1 på den del av sjukledigheten som infaller efter att karenstiden uppfyllts. Vid uträkning av tiderna i mom. 1 beaktas också sjuklöner som betalats under karenstiden.

mom. 4 För sjukledighetstid betalas inte lön efter det att sjukledighet har beviljats sammanhängande i en eller flera perioder för längre tid än 12 månader. Sjukledigheten anses vara sammanhängande om den inte har avbrutits av en minst 30 kalenderdagar lång sammanhängande period av tjänsteutövning/tid i arbete. För tid som överskrider 12 månader kan enligt prövning betalas högst hälften av den ordinarie lönen.

Tillämpningsanvisning

Det har ingen betydelse om det är samma sjukdom eller olika sjukdomar som förorsakar arbetsoförmågan. Sjukledigheten anses vara sammanhängande även om till exempel semester eller en period med rehabiliteringsstöd för viss tid eller ett arbetsförsök som pensionsanstalten bekostar infaller under sjukledigheten, eftersom det då inte är fråga om tjänsteutövning eller arbete. Å andra sidan räknas inte exempelvis semester eller tid i arbete till den 12 månader långa sjukledighetstid som avses ovan.

mom. 5 Om det i arbetstiden ingår söndags-, kvälls-, nattarbete och som utförts på ordinarie arbetstid eller om det har betalats beredskapsersättningar, höjs dagslönen för sjukledigheten med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 13 mom. 3 i semesterkapitlet och i vilket endast söndags, kvälls-, nattarbetets och beredskapsersättningarnas andel beaktas. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Om anställningen har börjat efter 31.3, betalas inte ovan nämnda ersättningar i sjuklönen före början av april följande år. (ÅL)

mom. 6 Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har orsakat arbetsoförmågan med avsikt eller genom grov vårdslöshet betalas ingen sjuklön.

mom. 7 Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta

fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (FFS 459/2015). Sjuklönen betalas ändå till fullt belopp, om ersättningen grundar sig på en förmån som den anställde frivilligt bekostat, eller om den anställde får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukledigheten i fråga.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 8 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med stöd av 57 och 63 § i lagen om smittsamma sjukdomar (FFS 1227/2016) har beordrats att utebli från sitt förvärvsarbete eller att hållas isolerad i syfte att förhindra spridning av en smittsam sjukdom, har den anställde rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som föreskrivs om sjuklön i denna paragraf. Samma rätt till lön har en person med missbruksproblem som frivilligt sökt sig till institutionsvård efter att på förhand ha kommit överens om vården med arbetsgivaren. På lönen tillämpas bestämmelserna i § 4.

Tillämpningsanvisning

En avlönad frånvarotid enligt detta moment minskar de maximala tider för avlönad sjukledighet som anges i § 2 mom. 1.

mom. 9 Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens rätt till avlönad sjukledighet enligt mom. 1 upphör senast när invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som beviljats på grundval av anställningsförhållandet börjar betalas till den anställde.

Tillämpningsanvisning

Om invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid betalas retroaktivt och den anställde för samma tid har fått sjuklön enligt mom. 1, har arbetsgivaren rätt till pensionsförmånen för tiden ifråga, i enlighet med tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 2. Skillnaden mellan invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid och sjuklönen återkrävs då inte. Om den retroaktiva pensionen har betalats till den anställde återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till dem anställde för samma tid.

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

Bestämmelser om ett tjänsteförhållandes upphörande på grund av invalidpension finns i § 34 i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/2003, hänvisningsbestämmelse). Bestämmelser om ett arbetsavtalsförhållandes upphörande finns i kap. VIII § 6.

mom 10 (ÅL) En anställd som på remiss av läkare bör genomgå en rehabilitering som godkänts av folkpensionsanstalten har rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som föreskrivs om sjuklön i denna §. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Eventuell ersättning för resor och uppehälle från folkpensionsanstalten betalas till den anställde. Övriga ersättningar under frånvarotiden betalas till arbetsgivaren. (ÅL)

§ 3 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

mom. 1 Om orsaken till arbetsoförmågan är att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren vid utförande av tjänste- eller arbetsuppgifter råkat ut för ett sådant olycksfall i arbete som avses i lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om orsaken är en av olycksfallet förorsakad sjukdom, en yrkessjukdom eller våld som berott på tjänste- eller arbetsuppgifter, har den anställde rätt att få

1 sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar,

2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar och

3 dessutom kan enligt prövning betalas två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 125 kalenderdagar.

mom. 2 Den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet kan besluta att lön enligt denna paragraf betalas i förskott innan frågan om ersättning för olycksfall i arbete har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft.

mom. 3 Om det inte betalas någon ersättning för arbetsoförmågan med stöd av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om ersättningen inte betalas till fullt belopp, bestäms rätten till sjuklön enligt § 2. Om den anställde då inte har rätt till sjuklön, eller om sjuklönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är den anställde skyldig att återbetala förskottet

eller den del som överstiger sjuklönen. För tjänsteinnehavarnas del kan återbetalningen verkställas genom innehållning på lönen och för arbetstagarnas del genom kvittning enligt arbetsavtalslagen.

mom. 4 På sjuklön enligt denna paragraf tillämpas bestämmelserna i § 2 mom. 5 och 7. Sjukledighet som beviljas enligt denna paragraf inskränker inte rätten till de förmåner som anges i § 2.

Tillämpningsanvisning

En anställd har rätt till lön för varje enskilt olycksfall i arbete och varje enskild yrkessjukdom. Ett kalenderårsskifte inverkar inte på den sjuklön som avses i denna paragraf.

Sjuklön som betalats med stöd av denna bestämmelse räknas inte med när de 12 månaderna enligt § 2 mom. 4 räknas ut.

Karensen enligt § 2 mom. 2 tillämpas inte om arbetsoförmågan orsakats av ett olycksfall i arbetet eller en yrkessjukdom.

Begreppen olycksfall i arbete och yrkessjukdom definieras i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.

Exempel

A har blivit sjuk på grund av ett olycksfall i arbetet och förmånerna har bestämts enligt § 3 mom. 1. A tillfrisknar och återvänder till arbetet för ett år. Därefter blir A opererad på grund av en skada som förorsakats av samma olycksfall. För denna sistnämnda tid av arbetsoförmåga får A fortfarande de förmåner som avses i § 3 mom. 1 och sjukledigheten betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukledigheten.

§ 4 Arbetsgivarens rätt till dag-, moderskaps- och faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och vissa andra ersättningar

mom. 1 En kommun eller kommunalförbundet som betalat lön för sjukledighet eller moderskaps- eller faderskapsledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (FFS 1277/2016) som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen eller moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar (FFS1277/2016). Kommunen eller kommunalförbundet har på motsvarande sätt rätt att få rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (FFS 566/2005) till den del tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har betalats lön för tid i institutionsvård som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel.

mom. 2 För att få löneförmåner under sjukledighet eller moderskaps- eller faderskapsledighet ska den anställde iaktta gällande lagstiftning och övriga bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Om kommunen eller kommunalförbundet till följd av den anställdes försummelse eller åtgärder går miste om en förmån, minskas löneförmånerna enligt § 2, 3, 7 och 8 med ett belopp som motsvarar förlusten.

Tillämpningsanvisning

Om förmåner eller ersättningar som avses i denna paragraf av någon orsak har betalats till den anställde för en tid under vilken han eller hon fått löneförmåner, avdras förmånernas eller ersättningarnas belopp från lönen.

Om den anställde med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till dagpenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller moderskaps- eller faderskapspenning avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen eller lönen under moderskaps- eller faderskapsledigheten. Den anställde är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsförmåner som betalas av en annan stat och som kan påverka arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

Tillämpningsanvisning

I 128 och 132 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (FFS 81/2016) finns det bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning betalas till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till den anställde. Enligt 132 § i lagen betalas pensionen till arbetsgivaren endast under förutsättning att pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen ska utbetalas.

mom. 3 Om en tjänsteinnehavares skötsel av tjänsteuppgifterna har avbrutits för en viss period, fastän tjänsteinnehavaren inte för denna tid har beviljats tjänstledighet och han eller hon för denna tid får dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen eller en ersättning enligt § 2 mom. 7, ersättning enligt lagen om smittsamma sjukdomar (FFS 1277/2016) eller i mom. 1 avsedd rehabiliteringspenning, har tjänsteinnehavaren för denna tid rätt endast till lön som minskats med dagpenningens eller moderskaps- eller faderskapspenningens belopp eller med beloppet av den nämnda ersättningen.

FAMILJELEDIGHETER

§ 5 Rätt till familjeledighet

mom. 1 Tjänsteinnehavares rätt till familjeledigheter bestämsmed stöd av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän (ÅFS 24/2004) enligt i 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/2003) och arbetstagares rätt till familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001) (hänvisningsbestämmelse).

mom. 2 Särskild moderskapsledighet, föräldraledighet och vårdledighet samt frånvaro på grund av trängande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående är oavlönade ledigheter.

Tillämpningsanvisning

Anställningsvillkoren, till exempel lön och arbetstid, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Angående semesterlönen se kap. IV § 13.

Med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutar den behöriga myndigheten vilka uppgifter den anställde ska utföra under den förkortade arbetstiden och vilka uppgifter som eventuellt slopas. Det kliniska arbetet för hälsocentralstandläkare kan till exempel reduceras i samma proportion som detta arbete utgör av den totala arbetstiden per vecka.

Om en sjukskötare vid en omsorgsinrättning som ansökt om partiell vårdledighet inte kan befrias från jourarbete eller om sjukskötaren (ÅL) endast delvis kan befrias från jourarbete utan att det medför betydande olägenheter för enhetens verksamhet, ska denna begränsning särskilt anges i beslutet om beviljande av partiell vårdledighet (till exempel skyldighet att ha jour ett dygn i veckan). En begränsning av motsvarande slag kan vara nödvändig till exempel i fråga om beredskap för en sjukskötare vid en kirurgisk avdelning på ett sjukhus. Om inga sådana begränsningar ingår i beslutet är den anställde inte skyldig att sköta sina uppgifter under mer än 30 timmar i veckan, med undantag av sporadiska nödvändiga mertids- och övertidsarbeten. Särskilt i periodarbete och i annat arbete där arbetsperioden är längre än en vecka, finns det skäl för den anställde att före sin ansökan om partiell vårdledighet diskutera med chefen hur ledigheten ska ordnas.

mom. 3 För att få särskild moderskapsledighet ska tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren för den behöriga myndigheten i kommunen visa upp Folkpensionsanstaltens beslut om beviljandet av särskild moderskapspenning.

§ 6 Helhetsplan

Den som ansöker om moderskapsledighet ska i mån av möjlighet uppge för arbetsgivaren huruvida rätten till faderskapsledighet och föräldraledighet kommer att utnyttjas och när dessa i så fall inleds, hur länge de varar och hur de delas upp.

§ 7 Lön under moderskapsledighet

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar de 72 första vardagarna av moderskapsledighet, förutsatt att

1 personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller kommunalförbundet i minst två månader omedelbart före moderskapsledighetens början och

2 moderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och

3 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla.

Tillämpningsanvisning

När anställningen upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under moderskapsledighet.

mom. 2 På lön under moderskapsledighet tillämpas § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

§ 8 Lön under faderskapsledighet

mom. 1 Vid faderskapsledighet har den anställde rätt att få sin ordinarie lön för de 12 första vardagarna, förutsatt att

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller kommunalförbundet i minst två månader omedelbart före faderskapsledighetens början och

2. faderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställde ansöker om faderskapsledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten och

3. den anställde visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare.

Tillämpningsanvisning

När anställningen upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under faderskapsledighet.

Med faderskapsledighet avses faderskapspenningsperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Faderskapspenning betalas för sammanlagt högst 54 vardagar. Rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år. 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

Lön betalas högst för de 12 första vardagarna under ledigheten.

mom. 2 På lön under faderskapsledighet tillämpas § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till dag- och faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

§ 9 Tillfällig vårdledighet

mom. 1 Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares barn eller något annat i den anställdes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt 12 år eller den anställdes eget handikappade barn plötsligt insjuknar, har den anställde rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Tillfällig vårdledighet är i första hand avsedd för ordnande av vård för ett barn. Först då det inte finns möjligheter till detta, kan den anställde själv stanna hemma för att sköta barnet. Först måste det utredas om barnet kan skötas på det normala vårdstället eller om någon annan i samma hushåll kan sköta barnet. Avgörande är de faktiska vårdmöjligheterna.

Med ett handikappat barn avses, oberoende av ålder, en person vars vårdbehov är jämförbart med ett barn under 12 år och som på grund av handikappet blir så hjälplös vid ett plötsligt insjuknande att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas t.ex. utvecklingsstörda barn och, beroende på hur gravt handikappet är, rörelsehämmade samt hjärn-, syn- och hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (t.ex. med diabetes, allergi, astma e.d.). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat, t.ex. ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes. Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är skyldig att vid behov med läkarintyg visa att hans eller hennes över 12-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Den maximala längden på den tillfälliga vårdledigheten är fyra arbetsdagar, oberoende av vilken av föräldrarna som utnyttjar ledigheten. Om sjukdomen pågår längre än fyra arbetsdagar kan arbetsgivaren på ansökan enligt prövning bevilja oavlönad tjänst- eller arbetsledighet eller semester, eller också kan den anställde ha rätt till frånvaro på grund av trängande familjeskäl enligt § 5.

mom. 2 För tillfällig vårdledighetstid antingen hemma eller på sjukhus (ÅL) betalas ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Om barnet insjuknar mitt under ett arbetsskift, betalas lön för högst de tre följande kalenderdagarna. En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas sjukhusvård, fullgörande av värnplikt eller frivillig militärtjänstgöring för kvinnor, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av resa eller studier.

Tillämpningsanvisning

Den dag som följer efter dagen då barnet insjuknat är den första här avsedda avlönade dagen, oberoende av om barnet har insjuknat på den anställdes lediga dag eller mitt

under en arbetsdag. Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag, betalas i allmänhet lön för denna dag till slutet av arbetsskiftet, och den följande arbetsdagen efter dagen för insjuknandet är den här avsedda första avlönade tjänst- eller arbetsledighetsdagen. Avlönad tid är de tre följande kalenderdagarna efter dagen för insjuknandet, oberoende av om de är arbetsdagar eller inte. Under den tiden kan barnet vistas antingen hemma eller på sjukhus eller kombinerat på båda ställen. (ÅL)

Om den anställde inte alls kommer till arbetet den dag då barnet insjuknar, är denna dag den första avlönade tjänst- eller arbetsledighetsdagen.

Med förälder avses också make, maka eller sambo som deltar i vårdnaden av sin makes, makas eller sambos barn i samma hushåll.

Med arbete utanför hemmet avses arbete som utförs någon annanstans än i anslutning till den egentliga bostaden och av vilket personen i fråga får sin huvudsakliga utkomst. Till exempel en privatföretagares make eller maka kan få avlönad tjänst- eller arbetsledighet om företagaren inte har sin arbetsplats hemma eller i omedelbar närhet av hemmet.

Om den ena av makarna studerar på annan ort, men till exempel på grund av veckoslut eller semester eller av någon annan liknande orsak är hemma när barnet insjuknar, har den andra maken eller makan inte rätt till avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Detsamma gäller värnpliktiga m.fl.

Om ingen annan kan ta hand om barnet och till exempel makarnas arbetsskift med eventuella restider delvis överlappar varandra, blir det till denna del fråga om en här avsedd avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Det samma gäller om den ena av makarna är förhindrad att sköta barnet på grund av till exempel arbetsresa eller sjukhusvistelse.

Exempel 1

A:s barn har plötsligt insjuknat natten mot fredagen och A stannar på fredagen hemma för att sköta barnet. Lördag och söndag är ordinarie lediga dagar för A. A har till sitt förfogande högst fyra på varandra följande arbetsdagar för att ordna vård för barnet, dvs. fredag, måndag, tisdag och onsdag. Lön betalas för tre på varandra följande kalenderdagar, dvs. fredag, lördag och söndag.

Exempel 2

B:s nattskift börjar kl. 23.00 och slutar kl. 7.00. Maken fullgör civiltjänst vid ett statligt ämbetsverk och bor hemma. Vid ämbetsverket börjar arbetstiden kl. 8.00 och slutar kl. 16.15. B har då inte rätt till tillfällig vårdledighet, eftersom maken kan ta hand om barnet under nattskiftet.

mom. 3 Den behöriga myndigheten ska omedelbart underrättas om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till den, samt den uppskattade längden på ledigheten. Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska visa upp en tillförlitlig utredning över grunden för den tillfälliga vårdledigheten och vid behov redogöra för att den andra föräldern inte utnyttjar rätten till tillfällig vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Som tillförlitlig utredning över ett barns insjuknande anses till exempel ett intyg av en hälsovårdare eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

mom. 4 (ÅL) En tjänsteman/arbetstagare som arbetar i nattskift kan beviljas tjänstledighet/arbetsledighet från sådant arbete för att under dagtid ha verkliga möjligheter att ordna vård eller för att vårda eget barn som plötsligt insjuknat. För en och samma sjukdom kan dock högst två (2) nätter i följd tjänstledighet/arbetsledighet beviljas. Tjänstemannen/arbetstagaren ska dock på ett tillförlitligt sätt kunna visa att det inte varit möjligt att på annat sätt ordna dagvård för barnet.

mom. 5 (ÅL) Ifall det efter ovannämnda akuta sjukdom krävs återbesök eller kontroll hos läkare eller hälsovårdare kan tjänsteinnehavaren/arbetstagaren för detta beviljas avlönad tjänst-/arbetsledighet för högst en dag i sänder.

Tillämpningsanvisning

Om tiden för ovannämnda återbesök eller kontroll överenskommes med arbetsgivaren.

mom. 6 (ÅL) Har åt tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljats tjänst-/arbetsledighet för anordnande av annan vård då icke skolpliktigt barns ordinarie dagvårdare plötsligt insjuknat, erläggs åt honom/henne under sådan tjänste-/arbetsledighetstid ordinarie lön för högst en kalenderdag i sänder.

mom.7 (ÅL) Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående (Arbetsavtalslagen kap.4 § 7 a, hänvisningsbestämmelse)

Om en arbetstagares eller tjänsteinnehavares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren eller

tjänsteinnehavaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

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

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

Tillämpningsanvsining

Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående är oavlönad ledighet. I övrigt se KAD´s cirkulär 6/2011.

Övriga tjänst- och arbetsledigheter

§ 10 Studieledighet

mom. 1 Vid tillämpning av lagen om studieledighet

1 anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,

2 anses arbetsoförmåga på grund av förlossning börja vid nedkomsten och upphöra sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om studieledighet finns i landskapslagen om studieledighet (ÅFS 57/1983). (ÅL)

Tid av arbetsoförmåga som överskrider sju dagar räknas inte som studieledighet, utan är i allmänhet sjukledighet. Efter att arbetsoförmågan har upphört fortsätter studieledigheten.

Om den som är studieledig anhåller om moderskapsledighet, avbryts den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fr.o.m. den åttonde dagen av arbetsoförmåga. I detta fall betraktas nedkomstdagen som den första dagen av arbetsoförmåga och arbetsoförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsoförmågan enligt läkarintyg har börjat tidigare eller pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor av arbetsoförmåga eller enligt läkarintyg längre tid än så) är i allmänhet avlönad moderskapsledighet. Omedelbart efter denna moderskapsledighet fortsätter den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet.

mom. 2 Bestämmelserna i lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i huvudavtalsorganisationernas tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning.

§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

mom. 1 Till den som kallas till repetitionsövningar i reserven eller till befolkningsskyddsutbildning med stöd av lagen betalas för den tid som åtgår till repetitionsövningen eller befolkningsskyddsutbildningen den ordinarie lönen minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på dem som deltar i frivilliga repetitionsövningar.

mom. 2 Tjänsteinnehavares/arbetstagares 50- och 60-årsdag, på arbetsdag infallande egen vigseldag, dag för registrering av partnerskap och uppbådsdag i enlighet med värnpliktslagen samt på nära anhörigs begravning (jordfästningsdag) utgör avlönade fridagar. Vid nära anhörigs begravning utanför landskapet Åland beviljas en avlönad fridag i samband med jordfästningsdagen (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas en ledig dag i samband med sin 50- och 60-årsdag oberoende på vilken veckodag födelsedagen infaller. Om någon av de övriga dagarna infaller på en ledig dag eller under den anställdes semester, berättigar detta inte till en ledig dag under någon annan tidpunkt. (ÅL)

Med nära anhörig avses make, maka, partnern i registrerat partnerskap, sambo, föräldrar, makens, makans, partnerns i ett registrerat partnerskap eller sambos föräldrar, barn, bröder, systrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar. (ÅL)

mom. 3 I fråga om tjänst- eller arbetsledighet som beviljats av någon annan orsak än de som anges i detta kapitel är det den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet som avgör huruvida och i vilken omfattning lön ska betalas för ledigheten. Detsamma gäller frånvaro av någon annan giltig orsak när tjänst- eller arbetsledighet inte har beviljats.

Tillämpningsanvisning

Med prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet avses sådan tjänst- eller arbetsledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser. Det har getts ut ett rekommendationsavtal om tjänstledighet för utbildning (Kommunala avtalsdelegationens cirkulär 5/2011(ÅL)).

Vid övervägning av om prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet ska beviljas bör man beakta ändamålsenlighetssynpunkter, såsom möjligheten att få uppgifterna skötta under denna tid. Enligt avtalsparternas mening kan man i allmänhet inte anse det ändamålsenligt att tjänst- eller arbetsledighet beviljas från måndag till fredag, om lördag och söndag i regel är lediga dagar för den anställde. Tjänst- eller

arbetsledighet kan dock inte beviljas för längre tid än vad personen i fråga har anhållit om. I ett sådant fall kan man bli tvungen att avslå ansökan, men myndigheten bör då upplysa den sökande om att tjänst- eller arbetsledigheten kan beviljas om den söks för hela veckan. Om å andra sidan en anställd med ovan nämnda arbetstid behöver tjänst- eller arbetsledighet till exempel enbart för torsdag och fredag, kan man inte förutsätta att den anställde anhåller om ledighet också för lördag och söndag.

Kommunerna och kommunalförbunden har skäl att omfatta en så enhetlig praxis som möjligt i fråga om beviljande av prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet. Det lönar sig att lokalt fatta ett principbeslut om på vilka grunder sådana ledigheter beviljas och när de ska vara avlönade etc. och att informera tjänsteinnehavarna och arbetstagarna om dessa grunder. Innan beslutet fattas ska ärendet behandlas i enlighet med huvudavtalet.

Kommunala avtalsdelegationen har utfärdat en rekommendation till kommunerna och kommunalförbunden om betalning av lön för eventuell tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och kommunalförbunden rekommenderas att de för mötesdagarna beviljar tjänst- eller arbetsledighet utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, då tjänste- eller arbetskollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten och då det med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet är möjligt. Inkomstavdrag ska inte heller göras för deltagande i styrelsesammanträden som hålls av huvudavtalsorganisationernas medlemsföreningar. Ledighet beviljas för max. 10 möten per år och organisation. (ÅL)

Som högsta beslutande organ för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen betraktas följande:

FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen
Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade
FOSU/kongressen/styrelsen
Finlands Läkarförbund/delegationen, styrelsen
Akava/förbundsmötet, styrelsen
FTFC/representantskapet, styrelsen
OAJ/fullmäktige, styrelsen
Offentliga sektorns union JAU/ årsmötet, styrelsen

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL/representantskapet, styrelsen
Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY/ förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen
Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf /förhandlingsorganisationens möte, styrelsen
SuPer/förbundsmötet, förbundsstyrelsen, representantskapet
TEHY/fullmäktige, styrelsen
FKT/representantskapet, styrelsen
KTK/kongressen, representantskapet, styrelsen.

Akava-Å r.f. styrelsen (ÅL)

FOA-Å rf styrelsen (ÅL)

TCÅ r.f. styrelsen (ÅL)

mom.4 (ÅL) Till tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas tjänst-/arbetsledighet med lön för att göra läkarbesök, tandläkarbesök, besök hos tandhygienist besök vid mentalvårdsbyrå, fysikalisk behandling som föreskrivits av läkare eller blodgivning då anmälan härom görs minst tre arbetsdagar på förhand.

Tillämpningsanvisning

Tjänste-/arbetsledighet kan beviljas enbart för faktisk tid som går åt till besöket. Om tidpunkten för ovannämnda besök överenskommes med arbetsgivaren.

mom.5 (ÅL) Till tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas tjänst-/arbetsledighet med lön för flyttningsdag om han/hon och hans/hennes familj ska flytta till annan bostad med ny adress under förutsättning att flyttningen ska sammanfalla med viss dag i en månad och att flyttningsdagen inte kan förläggas till tjänsteinnehavarens/arbetstagarens veckoledighet och att båda makar är förvärvsarbetande eller att det är fråga om ensamförsörjare.

mom.6 (ÅL) En tjänsteinnehavare/arbetstagare har rätt att få tjänsteledighet/arbetsledighet för arbetsalternering under samma förutsättningar och villkor som stadgas i lagen om alterneringsledighet (FFS 1305/2002).

KAPITEL VI ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER OCH NATURAPRESTATIONER

§ 1 Ersättning för resekostnader

Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas resekostnadsersättning enligt bilaga 16 till detta avtal.

§ 2 Tjänste-/arbetsdräkt och skyddskläder

Om arbetsgivaren har förpliktat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att i sitt arbete använda tjänste- eller arbetsdräkt av en viss modell eller bestämda skyddskläder, ska arbetsgivaren skaffa dräkten eller skyddskläderna och sköta klädvården.

Om arbetsgivaren inte på ett ändamålsenligt sätt kan ordna klädvård för skyddskläder som skaffats på arbetsgivarens bekostnad, kan en lokal lösning vara att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren vårdar de skyddskläder som han eller hon fått tillgång till. I så fall betalas en ersättning på 5,05 euro i månaden och från 1.1.2019 betalas 6,00 euro för klädvårdskostnaderna (ÅL).

Till de tjänsteinnehavare som 31.12.1994 har fått s.k. dräktpenning kan i stället för det ovan nämnda arrangemanget betalas ersättning för anskaffnings- och klädvårdskostnaderna enligt de tidigare grunderna.

Tillämpningshänvisning

Kommunala sektorns avtal om skyddskläder, vilket till sin karaktär är dels ett tjänste- och arbetskollektivavtal, dels ett rekommendationsavtal, ingår i KAD:s cirkulär 10/2014.

§ 3 Fördelning av kostnader

mom. 1 Om de utgifter en tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbete medför delvis är den anställdes privata utgifter, delas kostnaderna mellan kommunen/kommunalförbundet och den anställde enligt en tillbudsstående utredning eller, om en sådan saknas, på basis av uppskattning eller på någon annan skälig grund.

mom. 2 Avgifter och lösen som hos enskilda och andra betalningsskyldiga uppbärs för tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens tjänsteåtgärder och förrättningar samt för expeditioner som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har utfärdat tillfaller kommunen eller kommunalförbundet, om inte något annat följer av särskilda bestämmelser i tjänste- eller arbetskollektivavtalet eller av lagstiftningen.

§ 4 Ersättning för huvudmåltid

mom. 1 För huvudmål (lunch, middag, måltid av typen skolmåltid) i en personalmatsal hos arbetsgivaren uppbärs enligt beslut av den behöriga myndigheten en ersättning som är minst lika stor som kostförmånens beskattningsvärde och högst lika stor som självkostnadspriset.

Tillämpningsanvisning

I det självkostnadspris som gäller inrättningars matsalar (maten tillreds huvudsakligen för andra än personalen) beaktas kostnaderna för anskaffning och transport av födoämnen, mervärdesskatten och bespisningspersonalens löner inklusive socialkostnader. Om det är fråga om någon annan personalmatsal kan också energi-, förvaltnings-, underhålls- och kapitalkostnaderna beaktas i självkostnadspriset.

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare vid en skola, ett daghem, en barnavårdsanstalt, ett sjukhus eller någon annan vårdinstitution åläggs att under ett arbetsskift delta i en måltid i egenskap av övervakare eller handledare s.a.s. som förebild för de andra matgästerna, uppbärs ingen ersättning för måltiden.

Tillämpningsanvisning

Om ingen ersättning uppbärs för måltiden, anses den vara en beskattningsbar naturaförmån.

mom. 3 Om personalbespisningen har ordnats i en utomstående personalmatsal eller förplägnadsrörelse, kan kommunen eller kommunalförbundet delta i kostnaderna för huvudmålet till den del priset på måltiden överstiger den måltidsersättning som allmänt uppbärs för motsvarande måltid i arbetsgivarens egna personalmatsalar. I annat fall kan kommunen eller kommunalförbundet ersätta kostnaderna för måltiden till den del de överstiger beskattningsvärdet, dock högst med 25 % per måltid.

§ 5 Uppbörd av ersättningar för naturaprestationer

Ersättning för naturaprestationer (vederlag) ska månatligen innehållas på tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lön. Den behöriga myndigheten beslutar om sättet att uppbära måltidsersättning.

KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN

§ 1 Förtroendemannasystemets syfte

Förtroendemannasystemet är ett samarbetssystem som syftar till att främja iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtalen, att på ett ändamålsenligt, rättvist och snabbt sätt klara upp meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och anställda samt att bevara arbetsfreden.

§ 2 Förtroendemän

mom. 1 Med huvudförtroendeman och förtroendeman avses en sådan tjänsteinnehavare eller arbetstagare i kommunen som en huvudavtalsorganisation eller dess registrerade underförening har utsett till sin representant för att sköta de uppgifter som avses i detta kapitel. Vad som i detta kapitel sägs om kommuner gäller också kommunalförbund.

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare är förtroendeman för både månadsavlönade och timavlönade anställda, tillämpas inom förtroendemannaverksamheten det tjänste- eller arbetskollektivavtal som tillämpas på förtroendemannen.

mom. 3 Vad som i detta avtal sägs om förtroendemän gäller även huvudförtroendemän, om inte något annat uttryckligen anges, samt huvudförtroendemännens och förtroendemännens ersättare under den tid då dessa enligt ett meddelande till chefen sköter förtroendemannauppdraget.

mom. 4 En förtroendeman bör vara förtrogen med lagstiftning, avtal och andra bestämmelser som gäller de tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar och vara insatt i förhållandena i kommunen och inrättningen. Av en huvudförtroendeman förutsätts dessutom omfattande kännedom om förhållandena i kommunen.

§ 3 Tillsättande av förtroendemän

mom. 1 En huvudavtalsorganisation kan tillsätta en huvudförtroendeman i en kommun, om inte något annat avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning

Tillsättandet av en förtroendeman eller huvudförtroendeman förutsätter att kommunen har minst en anställd som hör till huvudavtalsorganisationen i fråga och som förtroendemannen eller huvudförtroendemannen representerar.

mom. 2 Vid behov träffas genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet förtroendemän och om uppgiftsfördelningen mellan dem samt om vid vilka förvaltningar, inrättningar eller andra verksamhetsenheter de ska tillsättas. När överenskommelse träffas om antalet förtroendemän och deras verksamhetsområde beaktas kommunens eller enhetens storlek, arten och omfattningen av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, antalet tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas, vilka lönesystem och typer av anställningsförhållanden som är i bruk, vilka förhandlingsbehov dessa ger upphov till samt antalet föreningar och antalet anställda som hör till föreningarna.

mom. 3 Kommuner och kommunalförbund kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän vars verksamhetsfält omfattar två eller flera kommuner eller kommunalförbund. Förtroendeman har rätt att enligt vederbörande tjänsteinnehavarförenings beslut verka i de kommuner där föreningen inte utsett förtroendeman. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Kostnaderna för förtroendemannaverksamheten fördelas så att den kommun där förtroendemannen är anställd debiterar de övriga kommunerna inom distriktet för de kostnader som pga. arbetstidsbortfall orsakats av uppdrag i de övriga kommunerna

Med verksamhet i annan kommun avses utöver vad som i övrigt stadgas i detta avtal förhandlingar som hänför sig till förtroendemannauppgifter. (ÅL)

§ 4 Val av förtroendemän och förtroendemännens mandattid

mom. 1 Förtroendemannaval kan förrättas under arbetstid och på arbetsplatsen på det sätt som avtalas lokalt. Respektive organisation sköter om att valet arrangeras.

mom. 2 Förtroendemannens mandattid börjar och den gamla förtroendemannens mandattid slutar när kommunen har meddelats skriftligt vem som valts till ny förtroendeman.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman åtnjuter de förmåner som nämns i detta avtal efter att kommunen har fått det meddelande som avses ovan.

mom. 3 Tjänsteinnehavarförening kan ge en av sina valda förtroendemän status av huvudförtroendeman. (ÅL)

§ 5 Förtroendemännens uppgifter

mom. 1 En förtroendeman ska

1 representera respektive förening i frågor som gäller tillämpningen och iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtal och övriga gemensamt godkända bestämmelser och avtal som gäller anställningsförhållandet

2 mellan parterna förmedla information och meddelanden som anknyter till förtroendemannaverksamheten

3 vid behov delta i arrangerandet av arbetarskyddsval och i utnämningen av personalrepresentanter i representativa samarbetsorgan

4 övervaka att de anställda iakttar avtalen, bestämmelserna om anställningsförhållandet och arbetsfreden.

Tillämpningsanvisning

De organisationer som är delaktiga i avtalet svarar för förtroendemannens verksamhet.

Förtroendemannen ska i mån av möjlighet ges tillfälle att fullgöra sin informationsskyldighet med hjälp av kommunens anslagstavlor och andra medel för intern information.

Förtroendemannen kan arrangera interna informationsmöten utom arbetstid på arbetsplatsen eller i någon annan lokal som arbetsgivaren anvisat.

mom. 2 Förtroendeman har även rätt att delta i förhandlingar om ingående, ändrande och förnyande av ovan nämnda avtal. När han deltar i avtalsförhandlingar har han samma förmåner som övriga förhandlare i enlighet med huvudavtalets underteckningsprotokoll av 25.11.1999.(ÅL)

§ 6 Tillgång till uppgifter

mom. 1 Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge förtroendemannen behövliga centrala tjänste- och arbetskollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om justering av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar. (ÅL)

mom. 2 En förtroendeman har rätt att få statistiska uppgifter om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare, deras inkomstnivå och inkomstnivåutvecklingen, såvida utredningar om detta görs för kommunens bruk.

mom. 3 Om det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarheter angående tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner eller andra omständigheter i samband med anställningsförhållandet, är förtroendemannen och respektive myndighet skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

mom. 4 En förtroendeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till organisationen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Med utredningar avses här förutom färdiga undersökningar också sådana uppgifter som var för sig går att ta fram ur material som kommunen innehar och som den själv producerat. Vid utlämnandet av känsliga uppgifter iakttas landskapslagen om allmänna handlingars offentlighet. (ÅL)

En huvudförtroendeman/förtroendeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om tjänsteinnehavare och arbetstagare (ÅL):

1) efternamn och förnamn

2) tidpunkten då nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och uppsagda tjänsteinnehavare och arbetstagare har tillträtt sin anställning

3) tjänste-/uppgiftsbeteckning eller motsvarande

4) den verksamhetsenhet till vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren hör

5) den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande

6) antalet anställda som får individuella tillägg, fördelningen av dessa mellan olika personalgrupper och kostnaderna för tilläggen (personernas namn uppges inte).

För varje ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska arbetsgivaren separat lämna de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna ska arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningsförhållandets art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om

anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

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

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

I 6 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007) bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen ska personalens representanter på begäran ges bland annat kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda. I lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (FFS 1233/2006) finns bestämmelser om förtroendemannens rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 7 Förtroendemännens ställning

mom. 1 En förtroendeman ska iaktta den lagstiftning, de andra bestämmelser och de avtalsenliga skyldigheter som gäller förtroendemannens anställningsförhållande.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman bör följa sina överordnades order angående annat än förtroendemannaverksamheten också när förtroendemannen sköter sitt förtroendemannauppdrag.

mom. 2 En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget utan eget samtycke förflyttas till en tjänst eller uppgift med sämre lön och inte heller sägas upp med anledning av förtroendemannauppdraget. En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget förflyttas till ett annat arbete utan giltigt skäl. Om en huvudförtroendemans ordinarie arbete försvårar skötseln av huvudförtroendemannauppdraget och om något annat arbete därför ordnas för personen ifråga, får inte ett sådant arrangemang medföra att inkomsterna sjunker.

Tillämpningsanvisning

En förtroendemans lön får inte sjunka till följd av förflyttning så att den blir lägre än vad den var innan förtroendemannen valdes.

mom. 3 Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemans tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse). Om man blir tvungen att säga upp tjänsteinnehavare, ska de tjänsteinnehavare vilka fungerar som förtroendemän sägas upp sist. (ÅL)

Arbetstagare
mom. 4 Om en förtroendemans arbetsavtal hävs och förtroendemannen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren till förtroendemannen betala ett belopp som motsvarar en månads lön, ifall talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.

mom. 5 Bestämmelserna om uppsägning i denna paragraf tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som en i § 2 mom. 1 i detta kapitel avsedd förening har ställt upp vid sitt möte eller på något annat sätt, och beträffande vilken föreningen skriftligt har meddelat kommunen att personen ifråga ställts upp som kandidat. Det skydd som gäller kandidater vidtar dock tidigast 3 månader före ingången av mandattiden för den huvudförtroendeman som ska väljas, och det upphör, i fråga om andra kandidater än den som blivit vald, efter att föreningen konstaterat valresultatet.

Tillämpningsanvisning

För att uppsägningsskyddet för huvudförtroendemannakandidater ska gälla ska föreningen skriftligt meddela kommunen när mandattiden börjar.

mom. 6 I 6 månader efter att huvudförtroendemannauppdraget avslutats tillämpas de bestämmelser om uppsägning som ingår i denna paragraf också på den som varit huvudförtroendeman.

Arbetstagare
mom. 7 Om en förtroendemans arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

mom. 8 En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget försättas i en sämre ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare när rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning tillämpas. Särskilt när förtroendemannauppdraget avslutas ska uppmärksamhet ägnas åt huvudförtroendemannens behov av

personalutbildning med beaktande av befrielsen från arbetet, förtroendemannaperiodens längd och eventuella förändringar som skett i arbetet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska också under den tid förtroendemannauppdraget pågår utreda om huvudförtroendemannen, för att upprätthålla yrkesskickligheten för sitt tidigare eller ett motsvarande arbete, behöver ges sådan yrkesutbildning som anordnas för andra arbetstagare.

§ 8 Förtroendemännens tidsanvändning

mom. 1 Överenskommelse om förtroendemannens tidsanvändning under ordinarie arbetstid ingås vid behov genom ett lokalt avtal som är förenligt med § 13 i detta kapitel.

mom. 2 Användning av ordinarie arbetstid för förtroendemannauppgifter

1 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppdraget konstateras vara kortare än två timmar per vecka, sköts förtroendemannauppdraget i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna.

2 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppdraget konstateras vara kortare än två timmar per vecka, men förtroendemannen arbetar i en uppgift från vilken han eller hon inte kan lösgöra sig tillräckligt för att sköta förtroendemannauppdraget, avtalas om en 1–2 timmar lång mottagningstid per vecka eller något annat arrangemang som ger förtroendemannen tillfälle att sköta sitt uppdrag på arbetstid.

3 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppdraget konstateras vara minst två timmar och förtroendemannen inte kan sköta sitt uppdrag i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna, reserveras för förtroendemannen en minst två timmar lång tillfällig eller regelbunden befrielse från skötseln av arbetsuppgifter.

4 För kortvarig skötsel av brådskande förtroendemannauppgifter kan chefen även på något annat sätt ge förtroendemannen ledigt under en tid som är lämplig med tanke på arbetsuppgifterna.

mom. 3 Tidsanvändningen för en lärare som är förtroendeman

1 Till en lärare som är förtroendeman betalas mot specificerad faktura ett timarvode för förtroendemannaarbete som utförts utom lektionerna. Timarvodets storlek bestäms så att den ordinarie lönen per månad divideras med 150. Arvode betalas för högst sju timmar i veckan.

2 Man kan avtala om att en lärare som är förtroendeman ska hålla i medeltal 1–2 mottagningstimmar per vecka utom lektionerna. Mottagningstimmarna räknas in i den ovan nämnda maximitiden sju timmar. För mottagningstimmar behöver ingen specificerad faktura visas upp.

3 Undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendeman kan enligt överenskommelse minskas, om den tid läraren behöver för förtroendemannauppdraget är tre timmar eller mer. En del av denna minskning av undervisningsskyldigheten kan enligt överenskommelse fördelas också på andra förtroendemän. Därutöver kan man avtala om att använda fakturering vid sidan av minskad undervisningsskyldighet, i de fall då tidsanvändningsbehovet förutsätter det.

4 Om den person inom undervisningspersonalen som är huvudförtroendeman har helhetsarbetstid, minskar den tid som enligt överenskommelse ska reserveras för förtroendemannauppdraget både antalet undervisningstimmar per vecka och den tid per vecka som ska användas för annat arbete. Minskningarna ska motsvara förhållandet mellan undervisningstimmarna och byråarbetstiden.

Tillämpningsanvisning

Ersättningar i mom. 3 ovan ingår inte i den ordinarie lönen.

mom. 4 Förtroendemannens arbetsbefrielse ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

mom. 5 Huvudförtroendemannens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannaarbetet avtalas lokalt med beaktande av bestämmelserna i § 8 och rekommendationen i tillämpningsanvisningen nedan

Rekommendation

Vid lokala avtal om huvudförtroendemannens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannaarbetet tillämpas utöver AKTA kap. VII § 8 följande principer:

När den regelbundna arbetsbefrielsen avgörs beaktas utöver antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar även antalet kollektivavtal som tillämpas inom huvudförtroendemannens ansvarsområde, kommunens eller enhetens storlek, omfattningen och arten av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, hur många yrkesgrupper huvudförtroendemannen representerar, vilka löne- och arbetstidssystem och anställningsformer som tillämpas, antalet arbetsställen och deras läge, regionalt samarbete samt förtroendemannens arbetsförhållanden.

Om det sker väsentliga förändringar i antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar eller i andra faktorer som påverkar tidsåtgången, omprövas tidsanvändningen på begäran av någondera parten, varvid den nya situationen beaktas.

När undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendeman minskas är minskningen cirka 2/3 av den ovan nämnda befrielsen (till exempel motsvarar en regelbunden befrielse på cirka 15 timmar en minskning av undervisningsskyldigheten med cirka 10 timmar).

Vid behov kan huvudförtroendemannen dessutom beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver mycket tid av huvudförtroendemannen och som inte redan har beaktats i den regelbundna arbetsbefrielsen. Det kan till exempel vara fråga om att ett nytt lönesystem ska införas eller att en betydande omorganisering av serviceproduktionen genomförs (till exempel på grund av kommun- och servicestrukturreformen eller av någon annan orsak). Lärare som är förtroendemän fakturerar för sådant arbete om inget annat avtalas.

Om man kommer överens om att fördela arbetsbefrielsen eller minskningen av undervisningsskyldigheten mellan huvudförtroendemannen och de övriga förtroendemännen, borde befrielsen sammantaget motsvara den tidsanvändning som anges ovan.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen sköter samarbetsfrågor, arbetarskyddsfrågor eller andra frågor som inte hör till de normala förtroendemannauppgifterna kan man lokalt avtala om en totaltid. Likaså kan man avtala om att en lärare som är förtroendeman fakturerar för sådana uppgifter.

En del av den arbetsbefrielse som hör till totaltiden kan enligt lokal överenskommelse ges andra representanter för en tjänsteinnehavar- eller arbetstagarförening.

mom. 6 Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar.

Tillämpningsanvisning (ÅL)

Genom denna bestämmelse är det inte meningen att lokala arrangemang som gäller 1.5.2010 försämras, om man inte lokalt kommer överens om något annat.

§ 9 Lönen för förtroendemän

mom. 1 Kommunen eller kommunalförbundet ersätter de inkomster som en förtroendeman förlorar när han eller hon på arbetstid antingen deltar i lokala eller centrala (ÅL) förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör förrättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppdraget räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han eller hon hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt skulle ha tjänat under ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete. När det gäller ersättning för inkomstbortfall för en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet ingås ett lokalt avtal enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är dock fr.o.m. 1.5.2018 minst 2084,60 €, från 1.10.2020 minst 2 110,60 € och från 1.2.2021 minst 2 131,71 € i månaden, plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Om en förtroendeman under sitt arbetsskift sköter förtroendemannauppgifter vid sidan av sina arbetsuppgifter, betalas för hela arbetsskiftet lön jämte arbetstidsersättningar.

mom. 2 Om en lärare under läsåret blir huvudförtroendeman och helt befrias från läraruppgifter betalas läraren lön enligt UKTA del B § 23 mom. 1 såsom under avlönad tjänstledighet ända till 31.7 och dessutom betalas en förtroendemannaersättning enligt § 10 i detta kapitel.

Från denna tidpunkt eller då uppdraget inleds i början av läsåret beaktas utöver den ordinarie lönen enligt UKTA del A § 21 och förtroendemannaersättningen som hör till den ordinarie lönen dessutom en kalkylerad lönedel som beräknas i enlighet med de övertimmar som anvisats läraren enligt UKTA del A § 26. För en lärare som blir huvudförtroendeman fastställs denna kalkylerade lönedel till ett belopp som minst motsvarar medeltalet av lärarens övertimmar de tre föregående läsåren. Lönen bestäms på detta sätt för hela den tid som uppdraget som huvudförtroendeman varar.

Tillämpningsanvisning

Syftet med denna avtalsbestämmelse är att lönen för en huvudförtroendeman som helt befriats från lärararbetet inte ska sjunka på grund av förtroendemannauppdraget. Avsikten med denna bestämmelse är inte att ändra lokala arrangemang eller avtal som gällde 1.2.2018, om man inte lokalt kommer överens om något annat.

mom. 3 Om en förtroendeman utför förtroendemannauppgifter som chefen beordrat, eller om förtroendemannen på sin fritid deltar i officiella lokala förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, räknas denna tid som arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Förtroendemannens resor inom ”distriktet” ersätts av den kommun där förtroendemannen utfört förtroendemannauppgifter enligt 3 § 3 mom. i detta kapitel (ÅL).

mom. 4 Om en förtroendeman på beordran av arbetsgivaren företar en tjänsteresa som är nödvändig för förhandlingar som hör till förtroendemannaverksamheten och uppgifter som hänför sig till dem, betalas resekostnadsersättningar i enlighet med bestämmelserna om ersättning för tjänsteresor.

§ 10 Förtroendemannaersättning (ÅL)

mom. 1 Till en huvudförtroendeman (eller, om ingen sådan har utsetts, till en förtroendeman i motsvarande ställning) betalas, utöver den lön som anges i § 9 eller den ersättning som anges i § 8 mom. 3 och 4, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån 1.5.2018	Ersättning €/mån 1.10.2020	Ersättning €/mån 1.2.2021
5–79	75	76	77
80–159	94	95	96
160–249	112	113	114
250–339	148	150	152
340–	194	196	198

Protokollsanteckning

En huvudförtroendeman som representerar färre än 5 personer och som 31.1.2003 har fått förtroendemannaersättning enligt det då gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet betalas fr.o.m. 1.5.2010 ett separattillägg på 48 euro/mån. så länge som förtroendemannen fortsätter sitt uppdrag.

mom. 2 Ersättning betalas också till en huvudförtroendemans ersättare, om ersättaren enligt ett meddelande till chefen sköter förtroendemannauppdraget i minst två veckor utan avbrott.

mom. 3 Förtroendemannaersättning kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroendeman i stället för till huvudförtroendemannen. Av särskilda orsaker kan förtroendemannaersättningen enligt lokal överenskommelse delas på två eller flera förtroendemän. (ÅL)

§ 11 Utbildning för förtroendemän

mom. 1 Förtroendemännen och deras ersättare ska i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i sådan utbildning som är ägnad att öka deras kompetens för skötseln av förtroendemannauppdraget.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren anordnar gemensam utbildning enligt utbildningsavtalet i syfte att öka förtroendemannens kunskap om kommunens ekonomiska situation och personalpolitik och för att förbättra förtroendemannens beredskap att främja en resultatrik kommunal serviceproduktion.

Lönen och ersättningen för måltidskostnader under facklig utbildning pågår har avtalats separat (utbildningsavtalet).

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen en gång per år diskuterar huvudförtroendemannens utbildningsbehov.

mom. 2 Överenskommen facklig utbildning som pågår sammanlagt högst trettio (30) kalenderdagar under ett kvalifikationsår minskar inte semestern för året i fråga.

mom.3 Huvudförtroendeman och förtroendeman har rätt att vid två tillfällen årligen maximalt 4 timmar per gång utan löneavdrag delta i sådan avtalsinformation som hans huvudavtalsorganisation anordnar. (ÅL)

§ 12 Utrymme för förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att använda ordinarie kontorsutrustning och ordinarie kontorsmöbler i kommunen/på arbetsplatsen. Förtroendemannen ska anvisas ett låsbart förvaringsutrymme och för diskussioner ska varje gång anvisas en för ändamålet lämplig plats.

Huvudförtroendemannen och förtroendemannen (ÅL) har dessutom rätt att använda den datautrustning som allmänt används i kommunen/på arbetsplatsen, inklusive program och internetförbindelse (e-post).

Tillämpningsanvisning

När man avväger arbetsgivarens skyldighet att ordna de användarrättigheter som anges i mom. 1 och 2 kan man beakta kommunens storlek, omfattningen på förtroendemannens/huvudförtroendemannens uppdrag och de behov och den tidsanvändning som uppgifterna föranleder. De praktiska arrangemangen avgörs lokalt.

§ 13 Lokala avtal

mom. 1 Sådana avtal om antalet förtroendemän och deras tidsanvändning som avses i § 3 mom. 2 och § 8 mom. 1 i detta kapitel ingås mellan kommunen och de kommunala huvudavtalsorganisationerna. (ÅL)

mom. 2 Nås inte enighet om antalet förtroendemän eller om deras tidsanvändning, kan ärendet föras till Kommunala avtalsdelegationen och huvudavtalsorganisationen i fråga för avgörande. (ÅL)

KAPITEL VIII PERMITTERING, OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 1 Permittering av tjänsteinnehavare och arbetstagare

Tjänsteinnehavare

mom. 1 Vid permittering av tjänsteinnehavare tillämpas bestämmelserna om permittering i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (ÅFS 24/2004) (inkluderingsbestämmelse), bestämmelsen om lagen om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/2003), bestämmelserna i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007) (hänvisningsbestämmelse), tjänstekollektivavtal om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och tjänstemän (17.1.2017) och bestämmelserna i § 2 i detta kapitel. En visstidsanställd tjänsteinnehavare kan dock permitteras endast om tjänsteförhållandet pågått utan avbrott i minst sex månader. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Grunden för en permittering på viss tid eller tills vidare kan vara bl.a. ett tvingande behov av att minska kostnaderna för kommunen eller kommunalförbundet eller någon av dess verksamhetsenheter. För en tjänsteinnehavare innebär permittering ett oavlönat avbrott i tjänsteutövningen. En permittering kan således inte komma i fråga om tjänsteutövningen på någon annan grund redan är avbruten, till exempel på grund av tjänstledighet eller semester. Permittering av lärare kan genomföras i form av ett sådant avbrott i undervisningsarbetet under vilket de andra lärarna vid sidan av sina egna timmar sköter de permitterade lärarnas timmar. I så fall tillämpas inte den ersättning på 30 procent som avses i den allmänna delen, kap. II § 24 i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal och inte heller någon annan ersättning för utökade undervisningsuppgifter.

Om arrangemanget ovan inte kan genomföras på ett ändamålsenligt sätt, måste man i stället för permittering kunna göra en sådan besparing i lönekostnaderna som motsvarar permitteringen.

En permittering kan inte börja eller sluta på en dag som normalt skulle vara ledig dag för tjänsteinnehavaren (veckovilodag, veckans andra lediga dag eller söckenhelg).

Arbetstagare

mom. 2 Vid permittering av arbetstagare tillämpas bestämmelserna i gällande arbetsavtalslag, lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (hänvisningsbestämmelse) och § 2 i detta kapitel.

mom. 3 Vid permittering av tjänsteinnehavare eller arbetstagare tillämpas bestämmelsen i § 4 om ordningsföljden vid reducering av arbetskraften.

§ 2 Meddelande om permittering

mom. 1 Vid permittering ska arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering minst en månad på förhand.

Tillämpningsanvisning

Tiden för meddelande om permittering är längre än i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Bestämmelser om meddelande om permittering finns i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse) och i 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

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

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

mom. 2 Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt, tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan arbetsgivaren skjuta upp permitteringen så att den börjar vid en senare tidpunkt än vad som meddelats. Begynnelsetidpunkten kan på denna grund skjutas upp endast en gång utan nytt meddelande om permittering och högst för så lång tid som det arbete pågår som uppkommit under tiden för meddelandet om permittering.

§ 3 Ombildning till deltidsanställning samt anställningens upphörande

Tjänsteinnehavare

mom. 1 Ombildning av ett tjänsteförhållande till deltidsanställning, tjänsteförhållandets upphörande och förfarande vid upphävande regleras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och tjänstekollektivavtal om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och tjänstemän , såvida inte något annat bestäms nedan i § 5 och 7 (ÅL).

Tillämpningsanvisning

I lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns bestämmelser om tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att meddela arbetskraftsbyrån (hänvisningsbestämmelse).

Arbetstagare
mom. 2 Ändring av ett arbetsavtal så att det gäller deltid, arbetsavtalets upphörande och förfarande vid upphävande regleras i arbetsavtalslagen och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (hänvisningsbestämmelse), såvida inte något annat bestäms nedan i § 4–7 (undantaget §4a) (ÅL).

Tillämpningsanvisning

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetstagares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att meddela arbetskraftsbyrån (hänvisningsbestämmelse).

§ 4 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)

Arbetstagare

Vid uppsägning av arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska man i mån av möjlighet iaktta den regeln att man sist i ordningen säger upp sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens eller kommunalförbundets verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare. Om arbetstagarna på dessa grunder är likvärdiga, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

§ 4a Handlingsplan och utredningsförfarande (ekonomiska orsaker eller produktionsskäl) (ÅL)

Tjänsteinnehavare
mom. 1 Vid uppsägning av minst 10 tjänsteinnehavare ska arbetsgivaren i början av ett sådant utredningsförfarande som avses i mom. 2 ge förtroendemännen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan och förhandla om innehållet i planen med förtroendemännen. När handlingsplanen görs upp ska lagens och tjänste- och arbetskollektivavtalets bestämmelser om reducering av arbetskraften beaktas. Av handlingsplanen ska framgå den planerade tidtabellen för utredningsförfarandet, förfarandena vid förhandlingar och de planerade handlingsprinciperna som under utredningsförfarandet kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt vid främjande av arbetssökande och utbildning. Om

utredningsförfarandet gäller färre än 10 tjänsteinnehavare, ska arbetsgivaren i utredningsförfarandet föreslå handlingsprinciper för att under uppsägningstiden stödja tjänsteinnehavaren i att på eget initiativ söka sig ett annat arbete eller utbildning eller bli sysselsatta genom de tjänster som avses i landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet (ÅFS 8/2006).

Utredningsförfarandet

mom. 2 Innan arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl beslutar om permittering eller uppsägning av tjänsteinnehavare eller ombildning av deras anställningsförhållande till deltidsanställning, ska arbetsgivaren förhandla om grunderna för, effekterna av, och alternativen till åtgärden med de tjänsteinnehavare som ärendet berör. Om permitteringen, uppsägningen eller ombildningen till deltid gäller minst tre tjänsteinnehavare, eller om arbetsgivaren, tjänsteinnehavaren eller förtroendemannen så yrkar ska förhandlingar i ärendet föras också mellan arbetsgivaren och respektive förtroendeman. En tjänsteinnehavare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl ska också informeras om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder.

mom. 3 I samband med utredningsförfarandet görs också nödvändiga ändringar i personalplanen.

mom. 4 Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort den förhandlingsskyldighet som avses i mom. 2 förrän en överenskommelse i frågan har uppnåtts eller efter det att samarbetsskyldigheten har fullgjorts i enlighet med Tjänstekollektivavtal om samarbete mellan kommunala arbetsgivare- och tjänstemän. För arbetstagare gäller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007).

mom. 5 Om inget annat avtalas, ska förhandlingar föras vid minst två tillfällen. I de fall som avses i mom.4 punkt 3 kan den andra förhandlingen inledas tidigast 7 dagar efter den första.

<u>Tillämpningsanvisning</u>

Ett utredningsförfarande ersätter samarbetsförfarande i frågor som avses i § 3 punkt 3 i samarbetsavtalet och förhandsinformation enligt 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Om antalet anställda, som omfattas av permittering, ombildning till deltidsanställning eller uppsägning (både tjänstemän och arbetstagare) sammantaget utgör minst 10 ska arbetsgivaren för tjänstemännens del förfara enligt de bestämmelser som gäller för tjänstemän och för arbetstagarnas del förfara enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare.

§ 5 Uppsägningstider

mom. 1 När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande eller en arbetstagares arbetsavtal är uppsägningstiden minst

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

mom. 2 När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande eller en arbetstagare sitt arbetsavtal är uppsägningstiden minst

– 14 dagar, om anställningen fortgått i högst 5 år
– en månad, om anställningen fortgått i över 5 år utan avbrott.

Om det är fullmäktige som utnämner en tjänsteinnehavare är uppsägningstiden minst två månader.

mom. 3 Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. På begäran av eller med samtycke av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än vad som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

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

En tjänst- eller arbetsledighet med eller utan lön innebär inget avbrott i anställningen (ÅL).

I tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal finns bestämmelser om uppsägningstider för lärare.

§ 6 Invalidpensionering

Arbetstagare

Ett arbetsavtalsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid när den behöriga pensionsanstalten har beslutat bevilja arbetstagaren full invalidpension. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt § 2 eller 3 i kapitlet om tjänst- och arbetsledighet har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfåendet.

Tillämpningsanvisning

Detta moment gäller inte sjukpension som beviljas av FPA.

I 6 kap. 1 a § i arbetsavtalslagen finns en bestämmelse om avgångsålder för arbetstagare och i 34 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns en bestämmelse om avgångsålder för tjänsteinnehavare och om anställningens upphörande på grund av invalidpensionering (hänvisningsbestämmelse).

§ 7 Obligatorisk arbetspraktik

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

Tillämpningsanvisning

Förhandspraktik i anslutning till utbildning, specialiseringspraktik och praktik som ingår i utbildning definieras i § 3 mom. 1 i lönekapitlet.

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

Bilaga 1	**Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ict-uppgifter och intern service**
Bilaga 2	**Personal inom kultur- och fritidstjänster**
Bilaga 3	**Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården**
Bilaga 4	**Personal inom socialvården, personal med grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården och personal inom läkemedelsförsörjningen**
Bilaga 5	**Personal inom barnomsorgeniken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor (ÅL)**
Bilaga 6	**Kostservicepersonal**
Bilaga 8	**Servicepersonal inom övriga sektorer**
Bilaga 9	**Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom AKTA**
Bilaga 10	**Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för handikappade**
Bilaga 11	**Arbetstiden för gårdskarlar**
Bilaga 12	**Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem**
Bilaga 16	**Ersättningar för resekostnader**
Bilaga 17	
Bilaga 18	**Arbetstid för vissa sakkunniga (ÅL)**
Kommunalt huvudavtal	

BILAGA 1

PERSONAL SOM ARBETAR MED VISSA SAKKUNNIGUPPGIFTER INOM FÖRVALTNINGEN, BYRÅUPPGIFTER, ICT-UPPGIFTER OCH INTERN SERVICE 170
§ 1 Tillämpningsområde 170
§ 2 Lönesättning 170
Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen 170
Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter i byråbranschen 171
§ 3 Lönesättningen för uppgifter i ICT-branschen 171
Sakkunniguppgifter i ICT-branschen 171
Yrkesuppgifter i ICT-branschen 171
§ 4 Lönesättningen för uppgifter inom intern service 172
Uppgifter inom intern service 172

BILAGA 2

PERSONAL INOM PERSONAL INOM KULTUR- OCH FRITIDSTJÄNSTER 174
§ 1 Tillämpningsområde 174
§ 2 Lönesättningen för bibliotekstjänster 174
Lednings- och chefsuppgifter inom bibliotekstjänster 174
Sakkunniguppgifter inom bibliotekstjänster 174
Krävande yrkesuppgifter inom bibliotekstjänster 175
Yrkesuppgifter inom bibliotekstjänster 175
Grundläggande serviceuppgifter inom bibliotekstjänster 175
§ 3 Lönesättningen för museitjänster 176
Lednings- och chefsuppgifter inom museitjänster 176
Sakkunniguppgifter inom museitjänster 176
Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter inom museitjänster 176
Grundläggande serviceuppgifter inom museitjänster 176
§ 4 Lönesättningen inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster 177
Lednings- och chefsuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster 177
Krävande yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster 177
Yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster 177
Grundläggande serviceuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster 177

BILAGA 3

VÅRDPERSONAL INOM HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN 180
§ 1 Tillämpningsområde 180
§ 2 Lönesättning 181
Ledningsuppgifter 181
Chefsuppgifter 181
Krävande yrkesuppgifter inom vården 181
Yrkesuppgifter inom vården 182

BILAGA 4

PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN, PERSONAL MED GRUNDLÄGGANDE SERVICEUPPGIFTER INOM SOCIAL-, HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN OCH PERSONAL INOM LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN 185
§ 1 Tillämpningsområde 185
§ 2 Lönesättning för yrkesutbildad personal inom socialvården 185
Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter 185
Sakkunniguppgifter inom socialvården 186
Krävande yrkesuppgifter inom socialvården 186
Fältare (ÅL) 187
Yrkesuppgifter inom socialvården 187
§ 3 Lönesättningen för grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården 188
§ 4 Tillämpas ej på Åland 188

BILAGA 5

PERSONAL INOM BARNOMSORGEN SAMT VISSA YRKESUPPGIFTER OCH GRUNDLÄGGANDE SERVICEUPPGIFTER I SKOLOR (ÅL) 189
§ 1 Tillämpningsområde 189
§ 2 Lönesättningen inom barnomsorgen service 189
Lednings- och chefsuppgifter vid enhet inom barnomsorgen 189
Sakkunniguppgifter inom barnomsorgen 190
Undervisning och fostran inom barnomsorgen 190
Fritidspedagog 190
Socionom i barnomsorgen 191
Vård- och omsorgsuppgifter inom barnomsorgen 191
Familjedagvårdare vid enhet inom barnomsorgen 191
Yrkesuppgifter inom vård och handledning i barnomsorgen 192
Grundläggande serviceuppgifter inom barnomsorgen 192
§ 3 Lönesättningen för yrkes- och grundläggande serviceuppgifter i skola 192
Yrkesuppgifter inom vård och handledning i skola 192
Grundläggande serviceuppgifter i skola 193
§ 4 Vissa arbetstidsbestämmelser 194

BILAGA 6

KOSTSERVICEPERSONAL 198
§ 1 Tillämpningsområde 198
§ 2 Lönesättningen för kostservicepersonal 198
Ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde 198
Ansvarig för en enhet 199
Direkt arbetsledning 199
Krävande yrkesuppgifter 199
Basserviceuppgifter 200

BILAGA 8

SERVICEPERSONAL INOM ÖVRIGA SEKTORER 202
§ 1 Tillämpningsområde 202
§ 2 Lönesättningen för servicepersonal inom övriga sektorer 202
Uppgifter i städbranschen 202
Transportuppgifter i trafikbranschen 202
Inspektions- och kontrolluppgifter i trafikbranschen 203
Grundläggande serviceuppgifter inom övriga sektorer 203

BILAGA 9

FÖRHANDLINGSPARTERNAS REKOMMENDATION OM FRÄMJANDE AV LÖNESTATISTIKEN INOM AKTA 205
Statistikkoder för anställda utanför lönesättningen i AKTA 205

BILAGA 10

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM SYSSELSÄTTNINGSVERKSAMHET FÖR HANDIKAPPADE 206
§ 1 Lön 206
§ 2 Anställningens upphörande 206
§ 3 Sjuklön 206

BILAGA 11

ARBETSTIDEN FÖR GÅRDSKARLAR 207
§ 1 Tillämpningsområde 207
§ 2 Arbetstid 207
§ 3 Uppdelning av arbetstiden per dygn 208
§ 4 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor 208
§ 5 Flyttning av veckoledighet samt veckoledighet för gårdskarlar i bisyssla 208
§ 6 Dagliga vilotider 208
§ 7 Ersättning för kvälls- och nattarbete 209
§ 8 Beredskapstid 209
§ 9 Övertidsersättning 210
§ 10 Uträkning av timlön 210

BILAGA 12

ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FAMILJEDAGVÅRDARE SOM ARBETAR I SITT EGET HEM 211
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER 211
§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser 211
§ 2 Tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA 211

LÖNER 213
§ 3 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet i AKTA 213
§ 4 Grundlön 214
§ 5 Ändring av månadslönen vid ändring av vårdplatsbeslutet 220
§ 6 Lön när anställningsförhållandet upphör 221

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR 222
§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA 222
§ 8 Full ordinarie arbetstid 223
§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder 224
§ 10 Övertidsarbete och övertidsersättning 226
§ 11 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA 230
§ 12 Semesterlön i särskilda situationer 232
§ 13 Kostnadsersättningar inom familjedagvården 232

BILAGA 16

ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER 233
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER 233
§ 1 Tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa 233
§ 2 Ersättning för arbetsresor 234
ERSÄTTNING FÖR FÄRDKOSTNADER 236
§ 3 Egentliga färdkostnader vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor 236
§ 4 Ersättningsgrunder för färdkostnader vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor 236
§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor från och med 1.1.2021. (ÅL) 236
DAGTRAKTAMENTE 238
§ 6 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente 238
§ 7 Resedygn 238
§ 8 Timgränser för partiellt och för fullt dagtraktamente 239
§ 9 Dagtraktamentets storlek 239
§ 10 Nedsatt dagtraktamente 239
ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR 240
§ 11 Måltidsersättning 240
§ 12 Förutsättningar för logiersättning vid tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa 240
§ 13 Slopat 241
§ 14 Övernattningspenning för sommarkoloni eller läger 241
§ 15 Nattresepenning 242
§ 16 Ersättningar till kursdeltagare 242

KOSTNADSERSÄTTNING FÖR TJÄNSTERESOR TILL UTLANDET .. 244
§ 17 Allmänt 244
§ 18 Dagtraktamente och hotellersättning vid resor till utlandet 244
§ 19 Dagtraktamente 244
§ 20 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning 245
§ 21 Ersättning för vissa kostnader 246
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER 247
§ 22 Reseförskott 247
§ 23 Reseräkningar 247
§ 24 Inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar 247

BILAGA 17
..... 248

BILAGA 18
ARBETSTID FÖR VISSA SAKKUNNIGA (ÅL) 249
§ 1 Arbetstid på 37 timmar 249
§ 2 Definition av och ersättning för mertidsarbete 250
§ 3 Definition av och ersättning för övertidsarbete 251
§ 4 Uträkning av timlön 254

KOMMUNALT HUVUDAVTAL 255

BILAGA 1 PERSONAL SOM ARBETAR MED VISSA SAKKUNNIGUPPGIFTER INOM FÖRVALTNINGEN, BYRÅUPPGIFTER, ICT-UPPGIFTER OCH INTERN SERVICE

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen eller uppgifter i byråbranschen, i ICT-branschen eller inom intern service, på det sätt som framgår nedan.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen
Utanför lönesättningen står bl.a.

– Ledningsuppgifter inom förvaltningen

– Krävande besluts-, föredragnings- och beredningsuppgifter inom förvaltningen

– Ledningsuppgifter i ICT-branschen

– Chefer för expeditionsservice vid verk och kanslier (ansvariga vaktmästare)

– Arbetsgivarens representanter enligt § 17 i lönekapitlet

– I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar och § 17 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen för vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter i byråbranschen

Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen (01ASI040)

Till denna lönepunkt kan höra planerings- och andra sakkunniguppgifter till exempel inom administrativ service, ekonomiförvaltning, kommunikation, dokumentförvaltning och personalförvaltning. Förutom sakkunniguppgifter kan också chefsuppgifter ingå i arbetet.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen.

Till lönepunkten kan höra till exempel administrativa sekreterare, utbildnings-, ekonomi-, personal- och kommunikationsplanerare, utvecklingsexperter, translatorer och informatörer.

01ASI040 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 777,45 €	2 811,33 €	2 839,45 €

Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter i byråbranschen (01TOI060)

Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig lägre högskoleexamen eller yrkesinriktad grundexamen eller motsvarande tidigare examen.

De huvudsakliga uppgifterna för dem som hör till denna lönepunkt är till exempel ekonomiförvaltning, löneräkning, arkivering och dokumentförvaltning, kundservice, administrativ service, personalförvaltning, stöd för ledningen och övriga uppgifter i byråbranschen. I uppgifterna kan också ingå chefsuppgifter och arbetsledning.

Typiskt för lönepunkten är att uppgifternas ansvar och självständighet kan variera betydligt inom samma organisation.

Till lönepunkten kan höra till exempel byrå-, skol-, service-, löne-, ekonomi-, förvaltnings-, studie-, redovisnings-, utbildnings-, avdelnings- och arkivsekreterare, kanslister, textbehandlare, förmånshandläggare, byråföreståndare, bokförare, kontorister, sekreterare, kundrådgivare och telefonister.

01TOI060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 266,14 €	2 293,79 €	2 316,72 €

§ 3 Lönesättningen för uppgifter i ICT-branschen

Sakkunniguppgifter i ICT-branschen (01ICT040)

Till denna lönepunkt kan oberoende av sektor höra till exempel planerings- och andra sakkunniguppgifter i ICT-branschen, vilka omfattar till exempel planering och implementering av krävande och omfattande datasystem. Också chefsuppgifter kan ingå i arbetet.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen.

01ICT040 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 572,92 €	2 604,31 €	2 630,35 €

Yrkesuppgifter i ICT-branschen (01ICT060)

Till denna lönepunkt kan höra till exempel planerings- och andra sakkunniguppgifter i ICT-branschen samt stöd för användningen och tillämpningarna samt den tekniska användningen av utrustningen,

planering av användningen och tekniska stöduppgifter. Också arbetsledning kan ingå i uppgifterna.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig lägre högskoleexamen, motsvarande tidigare examen på institutnivå eller yrkesinriktad grundexamen.

01ICT060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 347,95 €	2 376,59 €	2 400,36 €

§ 4 Lönesättningen för uppgifter inom intern service

Uppgifter inom intern service (01PER070)

Till uppgifterna inom intern service hör bland annat uppgifter som vaktmästare, expeditionsvakt och bud.

Till lönepunkten kan höra t.ex. vaktmästare, expeditionsvakt och bud.

01PER070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 961,42 €	1 987,42 €	2 007,29 €

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Lönepunkten bestäms utgående från den anställdes arbetsuppgifter och de förutsättningar som anges i lönepunkten. Enbart uppgiftsbeteckningen är inte avgörande.

Utbildning

Om det för en befattning som hör till lönepunkten förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges i lönepunkten, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

I arbetsuppgifterna för dem som omfattas av lönebilagan kan ingå chefsuppgifter eller arbetsledning. Detta bör också beaktas i arbetsvärderingen. I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i

tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA. Arbetsvärdering

Förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. sätten att producera tjänster förändras, tekniken, arbetsredskapen och arbetsmetoderna utvecklas och kraven på kundservicen ökar) kan påverka arbetsuppgifternas innehåll. När arbetsuppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Anställda som arbetar med tidsbegränsade projekt inom förvaltningen och byråbranschen står i regel utanför lönesättningen. Vid bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen kan man använda en s.k. referensgrupp som hjälp. Se § 8 i lönekapitlet i AKTA.

Lönepunkt 01TOI060

I lönepunkt 01TOI060 kan uppgifterna vid arbetsvärderingen grupperas till exempel på följande sätt:

– yrkesuppgifter med största kravnivå och mest ansvar
– krävande eller omfattande och varierande yrkesuppgifter
– vanliga yrkesuppgifter
– övriga yrkesuppgifter i byråbranschen

Om den ordinarie arbetstiden för en anställd som utför byråarbete i lönepunkt 01TOI060 undantagsvis följer systemet med allmän arbetstid (i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka plus måltidsraster som inte ingår i arbetstiden), är grundlönen 5 % högre än den som anges i lönepunkt 01TOI060.

BILAGA 2 PERSONAL INOM KULTUR- OCH FRITIDSTJÄNSTER

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar inom biblioteks-, musei-, kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster, på det sätt som framgår nedan.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen

Ledningsuppgifter utanför lönesättningen

– En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som leder en servicehelhet, oberoende av uppgiftsbeteckning, t.ex. biblioteks-, musei-, kultur-, idrotts-, ungdoms- eller fritidsdirektör.

I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar och § 17 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen för bibliotekstjänster

Lednings- och chefsuppgifter inom bibliotekstjänster (02KIR020)

De huvudsakliga arbetsuppgifterna för dem som hör till denna lönepunkt är lednings- och chefsuppgifter vid bibliotek. Också kundarbete kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig högre högskoleexamen.

Till lönepunkten kan höra till exempel bibliotekschefer, chefer för regionbibliotek, avdelningsföreståndare och servicechefer vid bibliotek.

02KIR020 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 777,45 €	2 811,33 €	2 839,45 €

Sakkunniguppgifter inom bibliotekstjänster (02KIR042)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med sakkunniguppgifter i anslutning till bibliotekets samlingar och informationstjänst, med utbildning eller med planering, samordning och produktion av andra tjänster.

Också chefsarbete kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig högre högskoleexamen.

Till lönepunkten kan höra till exempel bibliotekarier, informatiker och specialbibliotekarier.

02KIR042 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 572,92 €	2 604,31 €	2 630,35 €

Krävande yrkesuppgifter inom bibliotekstjänster (02KIR050)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med yrkesuppgifter i biblioteksbranschen där de har ansvar för kundservicen, någon annan servicehelhet eller en del av den.

Till de huvudsakliga arbetsuppgifterna hör att betjäna kunder och ordna material. Också arbetsledning kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig lägre högskoleexamen, motsvarande tidigare examen på institutnivå eller lämplig yrkesinriktad grundexamen.

Till lönepunkten kan höra t.ex. specialbiblioteksfunktionärer, biblioteksfunktionärer, bibliotekssekreterare och informationssekreterare.

02KIR050 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 368,40 €	2 397,29 €	2 421,27 €

Yrkesuppgifter inom bibliotekstjänster (02KIR060)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med yrkesuppgifter i biblioteksbranschen. Till de huvudsakliga arbetsuppgifterna hör bl.a. att betjäna kunder och ordna material.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkesinriktad grundexamen. Till lönepunkten kan höra t.ex. biblioteksfunktionärer.

02KIR060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 266,14 €	2 293,79 €	2 316,72 €

Grundläggande serviceuppgifter inom bibliotekstjänster (02KIR070)

De som hör till denna lönepunkt utför grundläggande serviceuppgifter och deltar i bibliotekets kundbetjäning. Till uppgifterna kan höra bland annat att ställa i ordning och sortera biblioteksmaterial och övervaka bibliotekslokalerna.

Till lönelönepunkten kan höra t.ex. sorteringsbiträden och biblioteksbiträden.

02KIR070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 961,42 €	1 987,42 €	2 007,29 €

§ 3 Lönesättningen för museitjänster

Lednings- och chefsuppgifter inom museitjänster (02MUS022)

De huvudsakliga arbetsuppgifterna för dem som hör till denna lönepunkt är lednings- och chefsuppgifter vid museum. Också kundarbete kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig högre högskoleexamen.

Till lönepunkten kan höra till exempel intendenter och museichefer.

02MUS022 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 777,45 €	2 811,33 €	2 839,45 €

Sakkunniguppgifter inom museitjänster (02MUS040)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med sakkunniguppgifter i anslutning till samlingar och utställningar, med utbildning eller med planering, samordning och produktion av andra tjänster. Också chefsarbete kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig högre högskoleexamen.

Till lönepunkten kan höra t.ex. museiamanuenser, forskare vid museum och museilektorer.

02MUS040 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 572,92 €	2 604,31 €	2 630,35 €

Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter inom museitjänster (02MUS060)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med yrkesuppgifter i museibranschen.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig lägre högskoleexamen, motsvarande tidigare examen på institutnivå eller yrkesinriktad grundexamen.

Till lönepunkten kan höra t.ex. konservatorer, museimästare, museiassistenter och utställningssekreterare.

02MUS060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 266,14 €	2 293,79 €	2 316,72 €

Grundläggande serviceuppgifter inom museitjänster (02MUS070)

De som hör till denna lönepunkt utför grundläggande serviceuppgifter inom museitjänster. Till uppgifterna kan höra övervakning av lokaler och utställda föremål samt andra stöduppgifter i museiverksamheten.

Till lönepunkten kan höra t.ex. museibiträden och museiassistenter.

02MUS070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 961,42 €	1 987,42 €	2 007,29 €

§ 4 Lönesättningen inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster

Lednings- och chefsuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster (02VAP020)

De huvudsakliga arbetsuppgifterna för dem som hör till denna lönepunkt är lednings- och chefsuppgifter vid en verksamhetsenhet eller inom ett verksamhetsområde. Också sakkunnigarbete kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen.

Till lönepunkten kan höra t.ex. kultur-, idrotts-, ungdoms- eller fritidssekreterare, kordinatorer och ledande kordinatorer.

02VAP020 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 470,66 €	2 500,80 €	2 525,81 €

Krävande yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster (02VAP050)

De som hör till denna lönepunkt arbetar bl.a. med utveckling av kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster, planering och ledning av verksamheten samt utredning och prognostisering av kundernas behov. Också arbetsledning och handledning kan ingå i arbetsuppgifterna.

Uppgifterna förutsätter lämplig lägre högskoleexamen, motsvarande tidigare examen på institutnivå eller yrkesinriktad grundexamen.

Till lönepunkten kan höra t.ex. specialungdomsarbetare, specialidrottsinstruktörer, ansvariga idrottsinstruktörer/ungdomsledare, kulturproducenter, kultur-, idrotts-, ungdoms- eller fritidsplanerare/koordinatörer.

02VAP050 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 368,40 €	2 397,29 €	2 421,27 €

Yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster (02VAP060)

De som hör till denna lönepunkt ger grupphandledning och individuell handledning och utför anknytande kundarbete.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig lägre högskoleexamen, motsvarande tidigare examen på institutnivå eller yrkesinriktad grundexamen.

Till lönepunkten kan höra t.ex. ungdomsledare, idrottsinstruktörer, kulturinstruktörer och ungdomsarbetare.

02VAP060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 266,14 €	2 293,79 €	2 316,72 €

Grundläggande serviceuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster (02VAP070)

De som hör till denna lönepunkt utför olika grundläggande serviceuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- eller fritidstjänster.

Till lönepunkten kan höra till exempel klubbledare, badvakter/simövervakare, idrottsplansskötare och simlärare.

02VAP070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 961,42 €	1 987,42 €	2 007,29 €

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Lönepunkten bestäms utgående från den anställdes arbetsuppgifter och de förutsättningar som anges i lönepunkten. Enbart uppgiftsbeteckningen är inte avgörande.

Utbildning

Om det för en befattning som hör till lönepunkten förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges i lönepunkten, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Så är fallet till exempel om en konservator i lönepunkt 02MUS060 förutsätts ha yrkeshögskoleexamen. Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

I arbetsuppgifterna för dem som omfattas av lönebilagan kan ingå chefsuppgifter eller arbetsledning. Detta bör också beaktas i arbetsvärderingen. I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Arbetsvärdering

Förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. sätten att producera tjänster förändras, tekniken, arbetsredskapen och arbetsmetoderna utvecklas och kraven på kundservicen ökar) kan påverka arbetsuppgifternas innehåll. När arbetsuppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan. Arbetsvärderingen kan utsträckas till att gälla uppgifter i olika lönepunkter i lönebilaga 2, när uppgifterna är jämförbara med varandra.

BILAGA 3 VÅRDPERSONAL INOM HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på personer som i huvudsak arbetar med vårdarbete inom hälso- och sjukvården och på yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som leder detta arbete, oberoende av förvaltningsområde och verksamhetsenhet.

Tillämpningsanvisning

Lönen bestäms enligt bilaga 3 till exempel för en vårdutbildad avdelningsskötare vid ett ålderdomshem som är chef för vårdpersonalen och eventuellt också själv deltar i patientarbete. Däremot bestäms lönen enligt bilaga 4 för en föreståndare för ett ålderdomshem vars huvudsakliga uppgift är ledning, även om föreståndaren har vårdutbildning. Barnskötare vid sjukhus och hälsocentraler hör till bilaga 3 medan barnskötare inom dagvården omfattas av bilaga 5.

Personal utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen för kommunens eller kommunalförbundets vårdarbete står utanför lönesättningen. Till denna grupp hör t.ex. ledande skötare, ledande överskötare och administrativa överskötare.

Sakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården

För dem som hör till denna grupp består den primära uppgiften av självständigt och krävande forsknings-, planerings- och utvecklingsarbete som bygger på teoretisk och praktisk sakkunskap inom hälso- och sjukvården.

Sakkunniguppgifterna kan också gälla ett begränsat specialområde eller ett delområde som sträcker sig utanför den egna arbetsenheten och betjänar hela organisationen, varvid den anställdes huvuduppgifter består t.ex. av konsultation, samordning, utveckling av verksamheten, utbildning och publikationsverksamhet (t.ex. kliniska experter såsom experter på hygien, diabetes, smärta, sjukdomar i rörelseorganen mm.). Personalen i sakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården står utanför lönesättningen. När deras löner bestäms kan i allmänhet personer i lednings- och chefsuppgifter inom vården användas som referensgrupp I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättning

Ledningsuppgifter

Ledande chef för vårdarbetet inom ett bestämt verksamhetsområde eller en inrättning eller enhet. Den primära uppgiften består av ledning, utveckling och samordning. Leder arbetet huvudsakligen genom underställda chefer.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen. Till denna grupp kan höra t.ex. överskötare vid sjukhus och hälsocentraler.

03HOI010 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	3 120,10 €	3 158,17 €	3 189,75 €

Chefsuppgifter

Den främsta uppgiften för dem som hör till denna grupp är att leda och planera personalens arbete och att fatta och bereda beslut som gäller den egna enheten. Vid större enheter kan det också finnas underställda som står i chefsställning. Till uppgifterna hör också direkt patient-/klientarbete.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovårdsområdet eller tidigare examen på institutnivå inom området.

Till denna grupp kan höra t.ex. avdelningsskötare och biträdande avdelningsskötare/ansvariga skötare/ansvariga hälsovårdare, när det med beaktande av enhetens storlek och organisation är fråga om tjänsteinnehavare/arbetstagare som helt klart står i chefsställning.

03HOI020 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 757,18 €	2 790,82 €	2 818,73 €

Krävande yrkesuppgifter inom vården

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovårdsområdet eller tidigare examen på institutnivå inom hälsovårdsområdet.

Till denna grupp kan höra t.ex. biträdande avdelningsskötare, ansvariga sjukskötare m.fl. som verkar som ansvariga, specialtandskötare, tandhygienister/munhygienister, specialsjukskötare, övriga specialbeteckningar, fysioterapeuter, rehabiliteringsinstruktörer,

hörselvårdsassistenter, barnmorskor, laboratorieskötare, röntgenskötare, sjukskötare, hälsovårdare och ergoterapeuter.

03HOI030 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 486,16 €	2 516,49 €	2 541,66 €

Yrkesuppgifter inom vården

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts grundexamen inom social- och hälsovården eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

Till denna grupp kan höra t.ex. närvårdare och motsvarande tidigare beteckningar, medikalvaktmästare, ambulansförare och ansvariga skötare samt liknande med ansvarsställning.

Denna punkt i lönesättningen tillämpas också på mottagningsskötare, hälsocentralsbiträden, mottagningsassistenter, avdelningsbiträden och avdelningssekreterare av vilka förutsätts yrkesinriktad grundexamen inom social- eller hälsovården eller något annat område eller tidigare yrkesexamen.

03HOI040 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 171,38 €	2 197,87 €	2 219,85 €

Tillämpningsanvisning

Tidigare beteckningar för utbildning som motsvarar närvårdare är hjälpskötare, primärskötare, barnskötare, dagvårdare, tandskötare, mentalvårdare, sinnessjukvårdare, medikalvaktmästare-ambulansförare, vårdare av utvecklingsstörda, konditionsskötare, pedikyrist och hemvårdare.

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen, se även § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Utbildning

Om arbetsgivaren har krävt att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare har en högre kompetensnivå än den som anges i lönesättningen (t.ex. högre högskole-examen) eller tilläggsutbildning (t.ex. specialiseringsstudier), ska detta beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen. Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

I fråga om bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA. ”Ansvar för en omfattande och krävande uppgifts- eller verksamhetshelhet” innebär oftast att chefen leder en enhet som består av flera specialområden, flera verksamhetsställen, flera olika funktioner eller olika personalgrupper.

Extra uppgifter och extra ansvar

Exempel på extra uppgifter och extra ansvar är att vara ersättare för en chef eller ha ansvaret för att leda en enhet eller ett team (t.ex. sjukskötare/hälsovårdare/ närvårdare/ primärskötare som är ansvarig för en enhet eller en delfunktion), eller ett sådant ansvar för en omfattande och krävande uppgifts-/verksamhetshelhet som andra i lönegruppen saknar eller har i betydligt mindre omfattning (t.ex. ansvar för ett krävande specialområde, såsom hygien, diabetes, smärta, demens mm.), ansvar för utveckling av vården för en särskild patientgrupp, ansvar för studentarbete eller som särskild uppgift fastslaget ansvar för apparater/hjälpmedel osv.). Med delfunktion avses inte att arbetet fördelas mellan olika anställda, utan att en särskild större verksamhetshelhet underställs en viss tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Särskilt krävande uppgifter

Uppgifter kan i allmänhet anses som särskilt krävande till exempel om de sträcker sig utanför den egna enheten, har återverkningar på hela verksamhetsmiljön/ kundkretsen/ befolkningen, förutsätter självständig verksamhet och problemlösning samt förmåga till omställning, omdöme och ansvar för bedömning av verkningarna eller om det är fråga om omfattande verksamhet med befolkningsansvar. Som särskilt krävande kan man i allmänhet även betrakta sådana uppgifter inom enheten till vilka hör till största delen oförutsägbar, oplanerad verksamhet (t.ex. jour, intensivvård, hjärtövervakning, förlossningssal).

Omorganisering av verksamheten och ändring av arbetsfördelningen

Vid tillämpningen av lönesättningen ska arbetsgivaren följa upp och genom lönerna stödja sådana mål som verkställs vid omorganisering av regionala eller lokala funktioner och utvecklingen av samarbete och som innebär att arbetsfördelningen inom den yrkesutbildade vårdpersonalen

utvecklas och omformas så att varje individs kunnande bättre och i större omfattning än tidigare kommer till användning i arbetsenheten (t.ex. en ändring i fördelningen av uppgifter mellan läkarna/tandläkarna och vårdpersonalen eller inom vårdpersonalen). De anställdas uppgiftsbeskrivningar bör ses över så att de motsvarar de ändrade uppgifterna, och ändringarnas verkningar på arbetets svårighetsgrad och lönen bör bedömas.

BILAGA 4 PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN, PERSONAL MED GRUNDLÄGGANDE SERVICEUPPGIFTER INOM SOCIAL-, HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN OCH PERSONAL INOM LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på personal inom socialvården, personal med grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården och personal inom läkemedelsförsörjningen.

Tillämpningsanvisning

I fråga om personer som i huvudsak arbetar med vårdarbete inom hälso- och sjukvården, se tillämpningsanvisningen i AKTA bilaga 3 § 1.

Personal utanför lönesättningen

Den administrativa ledningen inom socialvården (t.ex. socialdirektörer, avdelningschefer) och personer i ledningsuppgifter inom läkemedelsförsörjningen (t.ex. sjukhusapotekare, provisorer) står utanför lönesättningen.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är planering, utveckling och andra sakkunniguppgifter inom socialvården (t.ex. socialplanerare) står utanför lönesättningen. När deras lön bestäms kan i allmänhet personer i lednings- och chefsuppgifter inom socialvården användas som referensgrupp.

Även ledande socialarbetare står utanför lönesättningen om de i fråga om sin ställning och sina uppgifter kan jämföras med socialdirektörer.

I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen för yrkesutbildad personal inom socialvården

Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter

Den främsta uppgiften för anställda som hör till denna grupp är att leda och planera en enhet eller ett område inom socialvården eller de sakkunnigas och den övriga personalens arbete och att fatta och bereda beslut som gäller den enhet eller det område den anställde leder eller ansvarar för. Till uppgifterna kan också höra sakkunniguppgifter inom området och medverkan i klientarbetet.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

04SOS030 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 704,49 €	2 737,48 €	2 764,86 €

Till denna grupp kan höra t.ex. chef för äldreomsorgen, föreståndare för ålderdomshem, föreståndare för barnskyddsenheter, föreståndare för enheter inom missbrukarvården, ledare för öppenvårdstjänster, hemtjänstledare, äldreomsorgsledare, ledande sysselsättningsledare, föreståndare för boendeenheterna och dagsverksamheten inom specialomsorgen.(ÅL)

Sakkunniguppgifter inom socialvården

För dem som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av självständigt utvecklings-, planerings- och klientarbete som bygger på teoretisk och praktisk sakkunskap inom området.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högre högskoleexamen.

04SOS04A Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 934,64 €	2 970,44 €	3 000,15 €

Till denna grupp kan höra t.ex. specialsocialarbetare, socialarbetare, barnatillsyningsmän och skolkuratorer och ledande/ansvariga socialarbetare.

Tillämpningsanvisning

I fråga om hur specialiseringsutbildning inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen, se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet. Med specialiseringsutbildning avses 30–60 studiepoängs utbildning som anordnats av en yrkeshögskola eller ett universitet och specialiseringsstudier som ingår i en licentiatexamen.

Krävande yrkesuppgifter inom socialvården

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av socialt stöd, handledning, fostran och rehabilitering.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

04SOS050 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 430,23 €	2 459,88 €	2 484,48 €

Till denna grupp kan höra t.ex. socionomer (yrkeshögskoleexamen), vilka föregicks av utbildningsbeteckningarna handledare inom socialvården, socialhandledare, socialpedagoger och handledare för utvecklingsstörda, samt servicehandledare inom det sociala arbetet, skolornas pedagogiska handledare, familjearbetare inom barnskyddet, handledare för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte och ledande/ansvariga handledare.

Fältare (ÅL)

Till denna grupp hör fältare.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

04SOS0ÅL Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 430,23 €	2 459,88 €	2 484,48 €

Yrkesuppgifter inom socialvården

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av vård, omsorg, fostran och rehabilitering.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

04SOS06A Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 171,38 €	2 197,87 €	2 219,85 €

motsvarar lönepunkt 03HOI040

Till denna grupp kan höra t.ex. närvårdare och motsvarande tidigare beteckningar, familjearbetare, äldrevårdare och sysselsättningsledare/handledare/instruktörer.

Tillämpningsanvisning

Se motsvarande tidigare utbildningsbeteckningar i tillämpningsanvisningen för lönepunkt 03HOI40 i bilaga 3 i AKTA.

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Omorganisering av verksamheten och arbetsarrangemang

Vid tillämpningen av lönesättningen ska arbetsgivaren följa upp och genom lönerna stödja sådana mål som ställts upp i nationella projekt inom social- och hälsovården (t.ex. rekommendationen för uppgiftsstrukturer för den yrkesutbildade personalen inom socialvården, SHM:s publikationer 2007:14) och som innebär att uppgiftsstrukturerna för personalen inom socialvården utvecklas och omformas så att varje individs kunnande bättre än tidigare kommer till användning på arbetsplatsen.

Vid ändringar i arbetsuppgifterna bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och arbetets svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

§ 3 Lönesättningen för grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården

04PER010 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 944,24 €	1 970,24 €	1 989,94 €

Till denna grupp kan höra t.ex. föreståndare för boendeenheter, hemhjälpare, biträden vid boendeenheter, personliga assistenter, vårdbiträden/avdelningsbiträden, baderskor, anstaltsbiträden, sjukhusbiträden, forskningsbiträden, instrumentvårdare, anstaltvårdare, äldrevårdare och nattväktare/vakter.

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

Se även tillämpningsanvisningen i slutet av § 2.

§ 4 Tillämpas ej på Åland

Den ordinarie arbetstiden samt mertids- och övertidsgränserna i AKTA 2018–2019 iakttas t.o.m. 1.11 2020. Se KAD- cirkulär 8/2020.

BILAGA 5 PERSONAL INOM BARNOMSORGEN SAMT VISSA YRKESUPPGIFTER OCH GRUNDLÄGGANDE SERVICEUPPGIFTER I SKOLOR (ÅL)

I AKTA 2020-2021 tillkommer ändringar till följd av den nya landskapslagen (ÅFS 2020/32) om barnomsorg och grundskola som träder i kraft 1 januari 2021.

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på personal inom barnomsorgen samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor. På familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem tillämpas bilaga 12.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen

Lednings- och planeringsuppgifter utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen inom barnomsorgen, t.ex. direktörer och chefer för barnomsorgen, står utanför lönesättningen.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är planering, utveckling och andra sakkunniguppgifter inom barnomsorgen och/eller familjedagvården (t.ex. planerare inom barnomsorgen) står utanför lönesättningen.

I fråga om bestämningen av lönen för anställda utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar och § 17 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen inom barnomsorgen

Lärare inom barnomsorgen som utses till viceföreståndare i enlighet med den nya lagstiftningen erhåller ett tillägg om 40 euro/mån som läggs till den uppgiftsrelaterade lönen från 1 januari 2021. (ÅL)

Lednings- och chefsuppgifter vid enhet inom barnomsorgen (05VKA020)

Den huvudsakliga uppgiften för dem som hör till denna lönepunkt är att leda en enhet inom barnomsorgen och/eller vara direkt chef för personalen. Till uppgifterna kan också höra deltagande i undervisning och fostran.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.

05VKA020 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 890,18 €	2 925,44 €	2 954,69 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. föreståndare för en enhet inom barnomsorgen, daghemsföreståndare och ansvariga lärare inom barnomsorgen som kontinuerligt verkar som direkta chefer.

Till denna lönepunkt hör också servicehandledare inom barnomsorgen och familjedagvårdsledare.

Sakkunniguppgifter inom barnomsorgen (05VKA042)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med sakkunniguppgifter inom specialsmåbarnspedagogik, såsom specialundervisning och fostran av barn samt handledning av och stöd för den övriga personalen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå. Uppgifterna förutsätter dessutom alltid också lämplig specialiseringsutbildning.

05VKA042 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 748,76 €	2 782,29 €	2 810,12 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. speciallärare inom barnomsorgen.

Undervisning och fostran inom barnomsorgen (05VKA044)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med undervisning och fostran av barn.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.

05VKA044 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 580,47 €	2 611,95 €	2 638,07 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. lärare inom barnomsorgen.

Fritidspedagog (05VKA044ÅL)

De som hör till denna lönepunkt arbetar som fritidspedagog i fritidshemmen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen.

05VKA044ÅL Grundlön	1.1.2021	1.2.2021
	2 611,95 €	2 638,07 €

Socionom i barnomsorgen (05VKA0ÅL)

De som hör till denna lönepunkt bistår med handledning och rådgivning i sociala frågor samt stöder och kompletterar lärare i barnomsorgen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen.

05VKA0ÅL Grundlön	1.1.2021	1.2.2021
	2 459,88 €	2 484,48 €

Vård- och omsorgsuppgifter inom barnomsorgen (05VKA054)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med vård och omsorg.

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05VKA054 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 214,80 €	2 241,82 €	2 264,24 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. närvårdare, barnskötare, barnledare och dagvårdare.

Familjedagvårdare vid enhet inom barnomsorgen (05VKA064)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med vård och omsorg.

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05VKA064 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 996,76 €	2 022,76 €	2 042,99 €

Till denna lönepunkt hör t.ex. familjedagvårdare som arbetar vid en enhet inom barnomsorgen och gruppfamiljedagvårdare.

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem omfattas av bilaga 12.

Yrkesuppgifter inom vård och handledning i barnomsorgen (05VKA060)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med stöd och handledning för barnen i deras uppväxt och utveckling.

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05VKA060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 089,35 €	2 115,35 €	2 136,50 €

Till denna lönepunkt hör assistent inom barnomsorgen.

Grundläggande serviceuppgifter inom barnomsorgen (05VKA070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med grundläggande service-uppgifter inom barnomsorgen.

05VKA070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 955,46 €	1 981,46 €	2 001,27 €

Till denna lönepunkt hör resurspersonal inom barnomsorgen som inte är assistenter.

§ 3 Lönesättningen för yrkes- och grundläggande serviceuppgifter i skola

Yrkesuppgifter inom vård och handledning i skola (05KOU060)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med stöd och handledning för eleverna i deras uppväxt och utveckling.

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05KOU060 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 089,35 €	2 115,35 €	2 136,50 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. elevassistenter, skolgångsbiträden och ledare för morgon- och eftermiddagsverksamhet.

Tillämpningsanvisning

Enligt landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om service och stöd på grund av handikapp (ÅFS 2010:50) ersätter kommunen en gravt handikappad person kostnaderna för anställning av en personlig assistent. Kommunen är då inte arbetsgivare och anställningsvillkoren följer inte AKTA.

Anställningsvillkoren för undervisningspersonalen i skolor och läroanstalter bestäms enligt UKTA.

Grundläggande serviceuppgifter i skola (05KOU070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med grundläggande serviceuppgifter i skolor.

05KOU070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 955,46 €	1 981,46 €	2 001,27 €

Till denna lönepunkt hör t.ex. skolbiträde eller resurspersonal inom grundskolan som inte är assistenter.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönebilagan

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Lönepunkten bestäms utgående från den anställdes arbetsuppgifter och de förutsättningar som anges i lönepunkten. Enbart uppgiftsbeteckningen är inte avgörande.

Utbildning

Om det för en befattning som hör till lönepunkten förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges i lönepunkten eller specialiseringsutbildning på området, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Till exempel kan arbetsgivaren i lönepunkterna 05VKA020, 05VKA042 och 05VKA044 förutsätta lämplig högre högskoleexamen i stället för de examenskrav som nämns i lönepunkten.

Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

I arbetsuppgifterna för dem som omfattas av lönebilagan kan ingå chefsuppgifter eller arbetsledning. Detta bör också beaktas i arbetsvärderingen. I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Arbetsvärdering

Förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. sätten att producera tjänster förändras, tekniken, arbetsredskapen och arbetsmetoderna utvecklas och kraven på kundservicen ökar) kan påverka arbetsuppgifternas innehåll. När arbetsuppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Exempel på extra uppgifter och extra ansvar är ansvar för en krävande uppgiftshelhet som andra som hör till samma lönepunkt inte har. Inom småbarnspedagogiken är ansvar för förskoleundervisningen ett exempel på en sådan uppgift i arbetet med undervisning och fostran. Andra exempel inom bl.a. vård- och omsorgsuppgifter är ledning och uppföljning av vården för långtidssjuka barn samt genomförande av läkemedelsbehandling.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan.

§ 4 Vissa arbetstidsbestämmelser

mom. 1 Särskilda bestämmelser om arbetstiden för daghemsföreståndare, lärare inom barnomsorgen och speciallärare inom barnomsorgen.

Personer som arbetar som daghemsföreståndare, lärare inom barnomsorgen och speciallärare inom barnomsorgene och som uppfyller behörighetsvillkoren ges för varje två i AKTA kap. IV § 3 avsedda fulla kvalifikationsmånader en extra ledig dag, dock högst fem dagar per år. Vid uträkningen av dessa fulla kvalifikationsmånader likställs semesterdagar med tjänsteutövningsdagar och arbetade dagar.

Tillämpningsanvisning

1 Planering av arbetstiden (ÅL)

Den pedagogiska planeringen samt utvärderings- och utvecklingsuppgifterna har ökat. Behovet av tid för planering, utvärdering och utveckling kan variera till exempel månadsvis utgående från bl.a. lärarens inom barnomsorgen uppgifter och verksamhetens behov. För planeringen av verksamheten för ambulerande speciallärare inom barnomsorgen ska det reserveras tillräckligt med tid, men tiden anges inte närmare i avtalet.

Vid planering av användningen av arbetstiden för tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i mom. 1 ska i arbetsskiftsförteckningen efter omständigheterna en tillräcklig del av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 15 minuter) reserveras för verksamhet utanför barngruppen såsom gemensam planering av verksamheten, planering av den egna barngruppens verksamhet och föräldraträffar. Denna tid innefattar utvärderings- och utvecklingsarbete samt för utarbetande av planer. En del av tiden kan användas enligt chefens närmare anvisningar utanför arbetsplatsen. Allmänt har ansetts att cirka 13 % av arbetstiden går åt till uppgifter utanför barngruppen. För den som ansvarar för förundervisning ska i planeringen av användningen av arbetstiden också beaktas den tid som behövs för utarbetandet av läroplanen och en eventuell läroplan för förskoleundervisningen för ett enskilt barn eller en enskild barngrupp.

Arbete som räknas som övertidsarbete ska i regel utföras på arbetsplatsen. Den tid som åtgått eller mängden utfört arbete ska utredas på ett tillförlitligt sätt och arbetsgivaren ska ha gett en skriftlig beordran om övertidsarbetet.

2 Extra lediga dagar

Arbetsgivaren bestämmer när ettårsperioden för intjänande av extra lediga dagar börjar. Som intjäningsperiod kan användas antingen verksamhetsåret 1.8–31.7, kvalifikationsåret 1.4–31.3 eller ett kalenderår. Det är viktigt att samma intjäningsperiod tillämpas på alla anställda. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som innan intjäningsperioden går ut har varit anställd i tjänsten eller arbetet i fråga i minst ett år ges fem extra lediga dagar.

Annan frånvaro från tjänsteutövningen eller arbetet än semester utgör inte dagar som likställs med tjänsteutövningsdagar eller arbetade dagar när rätten till dessa extra lediga dagar räknas ut.

Deltidsanställda tjänar in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid. De extra lediga dagarna räknas ut med hjälp av följande formel:

deltidsprocenten x antalet kvalifikationsmånader / 2.

Exempel

Om en anställd däremot har börjat sköta tjänsten eller arbetet till exempel 1.12 föregående kalenderår, har tre extra

lediga dagar enligt avtalet tjänats in 30.6. Ledigheterna kan beviljas genast efter att de tjänats in.

Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för de extra lediga dagarna enligt förslag av den anställde. Arbetsgivaren ska ändå se till att ledigheterna tas ut. I anställningar som gäller tills vidare ges ledigheten i allmänhet efter intjäningsperioden.

Om lediga dagar ges före periodens utgång kan man bevilja högst så många lediga dagar som har intjänats vid tidpunkten i fråga. De lediga dagarna kan enligt arbetsgivarens prövning tas ut i en eller flera omgångar. Ersättning i pengar betalas inte för lediga dagar som inte tagits ut. Om lediga dagar blir outtagna till exempel för att anställningen upphör, har den anställde inte rätt till ersättning i pengar.

Om veckan eller utjämningsperioden innehåller lediga dagar, förkortar varje ledig dag den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter. Det är då fråga om på förhand planerad frånvaro.

Också för deltidsanställda förkortar varje ledig dag den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter vid på förhand planerad frånvaro. Det beror på att deltiden beaktats redan i intjäningen av de lediga dagarna.

mom. 2 (ÅL) Daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran av barngrupper.

För daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran av barngrupper reserveras tid för arbete med personalfrågor, verksamhetsplanering, förberedelser, utvärderingar samt för skötsel av förmans- och övriga administrativa uppgifter enligt nedanstående tabell:

Antal anställd personal	Antal timmar per vecka
1–5	6–8
6–9	9–12
10–14	13–15
15–	16–

Under den för föreståndaren reserverade tiden för administrativa sysslor ska finnas tillräckligt med personal i barngruppen. Den cirka 13 % av arbetstiden som är avsedd för planering ingår inte i föreståndarens reserverade tid för föreståndaruppgifter. Den för administrativa sysslor reserverade tiden ska schemaläggas.

Tillämpningsanvisning

Om daghemmet är stort och har många anställda, över 18 stycken, är det mera ändamålsenligt att anställa heltids administrativa daghemsföreståndare.

mom. 3 Särskild bestämmelse om arbetstiden för trefamiljsdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn.

På familjedagvårdare som i huvudsak arbetar i barnets/barnens hem tillämpas bestämmelserna om arbetstid och arbetstidsersättningar i § 7–10 i bilaga 12.

Tillämpningsanvisning

Med familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn avses oberoende av yrkesbeteckning till exempel familjedagvårdare som arbetar i ett barns hem, trefamiljsdagvårdare och familjedagvårdare som arbetar som ersättande familjedagvårdare i ett barns eller i en annan familjedagvårdares hem. Dessa familjedagvårdares ordinarie arbetstid och arbetstidsersättningar bestäms enligt bilaga 12. Övriga anställningsvillkor såsom lön, semester, sjuk- och moderskapsledigheter samt övriga arbetsledigheter med lön följer de allmänna bestämmelserna i AKTA.

BILAGA 6 KOSTSERVICEPERSONAL

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på kostservicepersonal.

Tillämpningsanvisning

Lednings-, planerings- och sakkunniguppgifter som står utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen inom kommunens eller kommunalförbundets kostservice (t.ex. kostchef) står utanför lönesättningen.

Planerings-, utvecklings- o.likn. sakkunniguppgifter inom kostservicen står utanför lönesättningen. När lönen bestäms kan i allmänhet lönen för personer med lednings- och chefsuppgifter inom kostservicen användas som referensgrupp.

Yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter som står utanför lönesättningen

Om en anställd med yrkesuppgifter eller grundläggande serviceuppgifter inom kostservicen också har till exempel städuppgifter, står befattningen i allmänhet utanför lönesättningen. Som referensgrupp kan då i allmänhet utöver kostserviceuppgifterna användas lönen för anställda med städuppgifter.

I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen för kostservicepersonal

Ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde

Ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde.

Ansvarar för kostservicen inom en eller flera enheter och verksamhetsområden. I huvudsak administrativa uppgifter, planering samt chefs- och ledningsuppgifter vid tillredningskök eller produktionsenhet. I arbetsuppgifter kan ingå att den anställda behärskar fler olika funktioner och arbetsuppgifter inom verksamheten. Inom verksamhetsområdet finns underställd personal i en eller flera enheter.

Kompetens: Yrkeshögskola eller tidigare motsvarande utbildning

Till denna grupp kan höra t.ex.: näringschef, kosthållare, ekonomiföreståndare, husmor, kökschef inom bespisningen som har verksamhet alla dagar under året eller större centralkök.

06RUO020 (ÅL) Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 383,17 €	2 412,24 €	2 436,37 €

Ansvarig för en enhet

Ansvarar för matlagning och den övriga kostservicen vid ett tillredningskök eller produktionsenhet. I uppgifterna ingår även administrativa uppgifter, planering samt övriga uppgifter som hör samman med den dagliga verksamheten inom kostservicen. I arbetsuppgifterna kan ingå att den anställda behärskar olika funktioner och arbetsuppgifter inom verksamheten. Inom ansvarsområdet kan även finnas under ställd personal.

Kompetens: Gymnasialutbildning inom branschen eller tidigare motsvarande utbildning

Till denna grupp kan höra t.ex.: ansvarig kock, kock, husmor, kostserviceföreståndare vid kök för barnomsorg, skola och äldreomsorg med egen bespisning och som även kan distribuera måltider eller portionsförpackar måltider till andra enheter.

06RUOA20 (ÅL) Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 192,14 €	2 218,88 €	2 241,07 €

Direkt arbetsledning

Direkt arbetsledning, underställd den som ansvarar för kostservicen. I denna grupp kan även finnas underställd personal.

Kompetens: Gymnasialutbildnings inom branschen eller tidigare motsvarande utbildning.

Till denna grupp kan höra t.ex.: kock ,dietkock i tillredningskök utan administrativa uppgifter.

06RUO040 (ÅL) Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 074,48 €	2 100,48 €	2 121,48 €

Krävande yrkesuppgifter

Ordinärt arbete som kräver särskilt kunnande på yrkesnivå inom kostservicen. Ansvarar för verksamheten och ekonomin enligt givna

anvisningar i uppvärmningskök, där man tillreder tillbehören till måltiderna och i distributionskök dit varm mat och måltidstillbehör i huvudsak levereras. Den anställde ska behärska fler olika funktioner och arbetsuppgifter inom kostservicen.

Kompetens: grundutbildning inom branschen.

Till denna grupp kan höra t.ex.: ansvarig för uppvärmningskök, ansvarig matutdelare.

06RUO05A (ÅL) Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 039,38 €	2 065,38 €	2 086,03 €

Basserviceuppgifter

Basserviceuppgifter inom kostservicen är bland annat medverkan i produktionen och serveringen av måltider samt diskhantering och städning.

Kompetens: grundutbildning inom branschen eller motsvarande

Till denna grupp kan höra t.ex. kosthållsarbetare, bespisningsarbetare och köksbiträde.

06RUO060 (ÅL) Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 929,41 €	1 955,41 €	1 974,96 €

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

Som mer krävande uppgifter kan betraktas till exempel ledning av sådana enheter som är verksamma alla dagar i veckan eller arbetsuppgifter där den anställde ska behärska flera olika funktioner.

I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.
Omorganisering av funktionerna

Kostservicens verksamhetsmiljö förändras till följd av bland annat ökad konkurrensutsättning av tjänster, ökad användning av teknik och skärpta krav på hygien.

När uppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

BILAGA 8 SERVICEPERSONAL INOM ÖVRIGA SEKTORER

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar i städbranschen, med transport, inspektioner eller kontroller i trafikbranschen eller med grundläggande serviceuppgifter inom övriga sektorer, på det sätt som framgår nedan.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen

Förmansuppgifter utanför lönesättningen

– Förmansuppgifter vid tvätterier

Uppgifter utanför lönesättningen

Om en anställd med dessa arbetsuppgifter, utöver de uppgifter som anges i denna bilaga, också arbetar med till exempel kostservice, står befattningen i allmänhet utanför lönesättningen. Som referensgrupp kan då i allmänhet utöver uppgifter i städbranschen användas lönen för anställda som arbetar med kostservice.

I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen för servicepersonal inom övriga sektorer

Uppgifter i städbranschen (08SII070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med olika städ- och lokalvårdsuppgifter. Till lönepunkten kan höra till exempel städare, anstaltsvårdare och lokalvårdare.

Tillämpningsanvisning för lönepunkt 08SII070
Se tillämpningsanvisningen för bilaga 4 § 3 Lönesättningen för grundläggande serviceuppgifter inom social-, hälso- och sjukvården

08SII070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 011,92 €	2 037,92 €	2 058,30 €

Transportuppgifter i trafikbranschen (08LII070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med olika transportuppgifter inom kollektivtrafiken.

Till lönepunkten kan höra t.ex. busschaufförer, spårvagnsförare och metroförare.

08LII070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 215,01 €	2 242,03 €	2 264,45 €

Inspektions- och kontrolluppgifter i trafikbranschen (08TAR070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med olika uppgifter i anknytning till inspektioner och kontroller.

Till lönepunkten kan höra t.ex. parkerings- och biljettkontrollanter.

08TAR070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	2 112,92 €	2 138,92 €	2 160,31 €

Grundläggande serviceuppgifter inom övriga sektorer (08PER070)

Till denna lönepunkt hör grundläggande serviceuppgifter som inte nämnts i andra lönebilagor och lönepunkter.

Till lönepunkten kan höra till exempel maskintvättare, försäljare, servicemän, gårdskarlar, lagerarbetare, logistikarbetare, biljettförsäljare, kassörer och textilvårdare.

08PER070 Grundlön	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
	1 941,22 €	1 967,22 €	1 986,89 €

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Lönepunkten bestäms utgående från den anställdes arbetsuppgifter och de förutsättningar som anges i lönepunkten. Enbart uppgiftsbeteckningen är inte avgörande.

Arbetsvärdering

Förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. sätten att producera tjänster förändras, tekniken, arbetsredskapen och arbetsmetoderna utvecklas och kraven på kundservicen ökar) kan påverka arbetsuppgifternas innehåll. När arbetsuppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se

punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan. Arbetsvärderingen kan utsträckas till att gälla uppgifter i olika lönepunkter i lönebilaga 8, när uppgifterna är jämförbara med varandra.

BILAGA 9 FÖRHANDLINGSPARTERNAS REKOMMENDATION OM FRÄMJANDE AV LÖNESTATISTIKEN INOM AKTA

Statistikkoder för anställda utanför lönesättningen i AKTA

Det är önskvärt att det för varje tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför lönesättningen uppges en statistikkod som utgår från arbetsuppgifterna. Syftet med statistikkoden är att underlätta grupperingen av dessa anställda.

Statistikkoden betyder inte att de anställda i fråga bildar en egen lönepunkt, utan det är fortfarande fråga om anställda som står utanför lönesättningen. Användningen av en statistikkod betyder inte heller att dessa yrkesgrupper räknas med när man avgör om en bilaga har så många anställda att justeringspotten för individuella tillägg ska räknas ut för denna bilaga (AKTA kap. II § 11 mom. 6, protokollsanteckningen).

Statistikkoden införs i löneräkningssystemet på samma ställe som lönesättningskoderna. Statistikcentralen samlar årligen in lönestatistik för kommunsektorn (s.k. oktoberstatistik). I fortsättningen ska arbetsgivarna utöver lönesättningskoderna också uppge statistikkoderna för anställda utanför lönesättningen.

I lönebilagorna 1–8 finns det tillämpningsanvisningar som anger vilka uppgifter som står utanför lönesättningen i respektive bilaga. Denna definition används när statistikkoden bildas.

Statistikkoder för anställda utanför lönesättningen i lönebilaga 1–8 i AKTA

01999999	Befattning som står utanför bilaga 1
02999999	Befattning som står utanför bilaga 2
03999999	Befattning som står utanför bilaga 3
04999999	Befattning som står utanför bilaga 4
05999999	Befattning som står utanför bilaga 5
06999999	Befattning som står utanför bilaga 6
07999999	Befattning som står utanför bilaga 7
08999999	Befattning som står utanför bilaga 8

Om befattningen inte kan placeras i någon av lönebilagorna 1–8 i AKTA används statistikkoden

99999999 Annan befattning utanför lönesättningen

Uppgifter enligt § 17 i lönekapitlet i AKTA ges följande statistikkoder

99TAE010 Arbetsgivarrepresentant enligt AKTA kap. II § 17, lönestruktur som följer kap. II § 9–16
99TAE020 Arbetsgivarrepresentant enligt AKTA kap. II § 17, helhetslön

BILAGA 10 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM SYSSELSÄTTNINGSVERKSAMHET FÖR HANDIKAPPADE

§ 1 Lön

Lönen för en arbetstagare inom sysselsättningsverksamhet för handikappade bestäms enligt lönekapitlet i detta avtal så att den uppgiftsrelaterade lönen är lägre i motsvarande grad som arbetsförmågan är nedsatt, om man inte genom arbetsavtal kommit överens om någon annan lönegrund med arbetstagaren.

§ 2 Anställningens upphörande

Utöver vad som i övrigt föreskrivs i lagstiftning och andra bestämmelser kan arbetsgivaren säga upp en arbetstagare på den grund som anges i socialvårdslagen.

§ 3 Sjuklön

En arbetstagare har rätt till avlönad sjukledighet enligt bestämmelserna i § 1–2 i kapitlet om tjänstledighet och arbetsledighet i detta avtal, om orsaken till arbetsoförmågan är en annan än den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten. Om orsaken till arbetsoförmågan är den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten, betalas ingen lön under sjukledigheten.

BILAGA 11 ARBETSTIDEN FÖR GÅRDSKARLAR

§ 1 Tillämpningsområde

mom. 1 Denna bilaga gäller arbetstagare och tjänsteinnehavare som omfattas av arbetstidslagen (FFS 605/1996) och tjänsteinnehavare som omfattas av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (ÅFS 44/1998) (ÅL) som utför gårdskarlsarbete och bor i fastigheten i fråga eller på mindre än 500 meters avstånd från den och vilkas ordinarie arbetstid i genomsnitt överstiger 22 timmar i veckan.

mom. 2 På gårdskarlar i bisyssla, vilka bor i fastigheten eller på mindre än 500 meters avstånd från den men vilkas ordinarie arbetstid per vecka är i genomsnitt högst 22 timmar, tillämpas endast bestämmelserna i § 5 mom. 2 och § 8 i denna bilaga.

mom. 3 På övriga gårdskarlar tillämpas arbetstidskapitlet i detta avtal.

mom. 4 Som gårdskarlsarbete betraktas uppgifter vilka kan anses ingå i sådan renhållning utomhus, uppvärmning, avfallshantering och städning som gäller fastigheten samt andra uppgifter av allmänt slag som hör till eller har ett nära samband med skötseln av fastigheten och upprätthållandet av ordningen i fastigheten.

Tillämpningsanvisning

Om en gårdskarl sköter flera fastigheter så att över hälften av arbetstiden används för skötsel av fastigheter som är belägna på mer än 500 meters avstånd från den fastighet där gårdskarlen bor, anses gårdskarlen inte bo i omedelbar närhet av de fastigheter som han eller hon sköter.

Med en gårdskarls bostad avses hans eller hennes egentliga bostad. Ett paus- eller vilrum i tillfälligt bruk anses inte vara en bostad.

Den arbetstid som tillämpas på arbetstagare med kombinerade arbetsuppgifter bestäms enligt arbetstiden i det arbete som arbetstagaren utför huvudsakligen, dvs. under mer än hälften av sin ordinarie arbetstid.

§ 2 Arbetstid

Arbetstiden för gårdskarlar som omfattas av denna bilaga bestäms enligt arbetstidskapitlet, med de undantag som nämns nedan.

§ 3 Uppdelning av arbetstiden per dygn

mom. 1 Man kan bestämma att den ordinarie arbetstiden per dygn för gårdskarlar ska fullgöras i högst två delar. Denna begränsning gäller inte sådana fall där det för uppvärmningen används fasta bränslen och där flera arbetspass därför krävs. Som arbetstid antecknas då minst en halv timme per arbetspass.

mom. 2 I två- eller treskiftsarbete där arbetsskiften avlöser varandra regelbundet och växlar vid på förhand överenskomna tidpunkter ordnas arbetsskiftet så att det är sammanhängande, med undantag av vilotiderna.

§ 4 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor

Om en söckenhelgsdag eller helgdagsafton som avses i § 7 mom. 3 i arbetstidskapitlet inte kan ges i form av en ledig dag på grund av arbetets art, och det inte är möjligt att ordna en motsvarande hel extra ledig dag under någon annan dag under samma vecka eller samma utjämningsperiod, ska motsvarande lediga dag i mån av möjlighet ges under någon annan utjämningsperiod som ingår i samma period av 52 veckor.

§ 5 Flyttning av veckoledighet samt veckoledighet för gårdskarlar i bisyssla

mom. 1 Med gårdskarlens samtycke kan från den 32 veckor långa höst- och vinterperioden ett antal dagar som motsvarar högst 18 sådana ledigheter per vecka som avses i § 24 i arbetstidskapitlet flyttas och ges till längden oförändrade under den följande 20 veckor långa vår- och sommarperioden under en tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

mom. 2 En gårdskarl i bisyssla ges varannan vecka en 30 timmar lång sammanhängande ledighet per vecka.

§ 6 Dagliga vilotider

mom. 1 En gårdskarl ska ges en daglig rast (måltidsrast) som avses i § 25 mom. 1 i arbetstidskapitlet, om arbetstiden per dygn är längre än 7 timmar och den inte är uppdelad i två eller flera delar.

mom. 2 Om arbetet har ordnats i skift som är längre än 7 timmar (skiftarbete), ska gårdskarlen ges en vilopaus på minst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden eller, om en paus inte kan ordnas, tillfälle att inta en måltid under arbetet på en plats som arbetsgivaren anvisar.

§ 7 Ersättning för kvälls- och nattarbete

För arbete som inte är skift- eller söndagsarbete betalas till en gårdskarl för de timmar under den ordinarie arbetstiden som utförs kl. 18.00–6.00 en penningersättning på 35 %.

§ 8 Beredskapstid

mom. 1 Om arbetsgivaren och gårdskarlen kommer överens om att gårdskarlen under en bestämd beredskapstid ska befinna sig i sin bostad och under denna tid utföra regelbundet återkommande smärre arbeten, betalas till gårdskarlen för sådana timmar av bostadsberedskap en penningersättning på 35 % av den oförhöjda timlönen eller ges en motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden enligt överenskommelse med gårdskarlen.

mom. 2 Om arbetsgivaren och gårdskarlen kommer överens om att gårdskarlen under en bestämd tid är skyldig att befinna sig på en plats som gårdskarlen meddelat arbetsgivaren och där gårdskarlen vid behov omedelbart kan nås för att under denna tid utföra regelbundet återkommande smärre arbeten, betalas till gårdskarlen för sådana timmar i fri beredskap en penningersättning på 25 % av den oförhöjda timlönen.

Tillämpningsanvisning

Gårdskarlens beredskap bestäms uteslutande i enlighet med denna bestämmelse. På grund av gårdskarlsarbetets art har det skapats ett med tanke på fastighetsskötseln flexibelt beredskapssystem. Det kan plötsligt uppstå något tekniskt fel i fastigheten, och därför bör gårdskarlen vara anträffbar.

Till beredskapen kan det anknytas smärre uppgifter som hör till gårdskarlen, t.ex. öppnande och stängande av dörrar, skötsel av belysningen samt flagghissning och flagghalning.

För att en överenskommelse om gårdskarlens beredskapstider ska kunna ingås krävs en plan över regelbundet återkommande smärre arbeten som ska utföras under beredskapen. Utförandet av dessa arbeten, som inte räknas in i arbetstiden, får inte uppta huvuddelen av beredskapstiden. Den tid som åtgått till andra arbeten vilka gårdskarlen blivit tvungen att utföra under beredskapen räknas i sin helhet in i arbetstiden.

§ 9 Övertidsersättning

mom. 1 När genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas, betalas för övertidsarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden under utjämningsperioden i penningersättning en med 50 % förhöjd timlön för övertidstimmarna, högst upp till det timantal som man får genom att multiplicera antalet veckor i utjämningsperioden med 6. För de följande timmarna av övertids- och nödarbete under utjämningsperioden betalas en med 100 % förhöjd timlön.

mom. 2 Penningersättningen för övertidsarbete kan enligt arbetsgivarens prövning bytas ut mot motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden. Arbetsgivaren och gårdskarlen kan också komma överens om att penningersättningen för övertidsarbete betalas i form av en separat månadsersättning.

mom. 3 Om utjämningsperioden har avbrutits för att gårdskarlens anställningsförhållande har avbrutits eller för att gårdskarlen inte har kunnat arbeta på grund av semester eller sjukdom eller av någon annan godtagbar orsak, räknar man ut hur mycket längre än 8 timmar den genomsnittliga arbetstiden har varit under den avbrutna utjämningsperioden under de dygn som använts till arbete. För de 2 första genomsnittliga timmar av övertidsarbete som ingår i detta timantal betalas en med 50 % förhöjd timlön och för de följande timmarna en med 100 % förhöjd timlön.

§ 10 Uträkning av timlön

När den timlön enligt § 23 i arbetstidskapitlet som behövs för uträkning av arbetstidsersättningar fastställs, beaktas som dividend gårdskarlens ordinarie lön för kalendermånaden inklusive eventuella naturaförmåner.

BILAGA 12 ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FAMILJEDAGVÅRDARE SOM ARBETAR I SITT EGET HEM

Allmänna bestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

mom. 1 Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Anställningsvillkoren för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem följer bestämmelserna i denna bilaga och bestämmelserna för arbetstagare i gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA), så som närmare föreskrivs nedan.

mom. 2 Hur bestämmelserna i AKTA tillämpas

Bestämmelserna i AKTA och denna bilaga tillämpas så att en särskild bestämmelse i denna bilaga åsidosätter motsvarande bestämmelse i AKTA på det sätt som närmare föreskrivs nedan.

§ 2 Tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
1 §	Tillämpningsområde	
4 §	Lokala avtal	
5 §	Arbetsgivarens allmänna rättigheter	
6 §	Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar	Se § 4 mom. 1
8 §	Anställningen fortsätter utan avbrott	
9 §	Uppvisande av läkarintyg	
10 §	Arbetstagarens uppgifter	Se tillämpningsanvisningen nedan

Tillämpningsanvisning

1. Parallellt (fortlöpande) arbete som familjedagvårdare och i andra uppgifter

Om en familjedagvårdare samtidigt sköter både arbetet som familjedagvårdare i sitt eget hem och ett annat arbete för vilken lönen bestäms enligt bilagorna 1–6 och 8 (ÅL) i AKTA, kan den lön som betalas för dessa arbeten inte slås ihop

eftersom lönesystemen är olika. Trots att det är fråga om ett enda anställningsförhållande bestäms lönerna för de olika uppgifterna var för sig.

Vilket arbetstidssystem och vilken övertidsgräns som ska iakttas beror på vilketdera arbetet familjedagvårdaren huvudsakligen utför, dvs. under mer än 50 % av den sammanlagda arbetstiden. Övertids- och andra arbetstidsersättningar bestäms alltid utgående från lönen i den uppgift där det arbete som berättigar till ersättningen utförts.

2. Tillfällig omplacering i andra uppgifter

Om arbetsgivaren tillfälligt omplacerar familjedagvårdaren i ett annat arbete som omfattas av AKTA betalas lön under omplaceringen i enlighet med § 10 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA. Om familjedagvårdaren inte hade någon lönebetalningsgrund när omplaceringen inleddes bestäms lönen och anställningsvillkoren från början av omplaceringen enligt AKTA. Motsvarande förfarande tillämpas när det är fråga om ett annat kommunalt kollektivavtal.

Arbetsgivaren kan tillfälligt omplacera en familjedagvårdare i ett arbete utanför hemmet, till exempel på ett daghem. Familjedagvårdaren följer då den nya arbetsplatsens arbetstid och arbetsskift, men vid bestämningen av den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen tillämpas bestämmelserna för den arbetstidsform som huvudsakligen tillämpas på familjedagvårdaren, dvs. i det arbete som familjedagvårdaren utför under mer än 50 % av arbetstiden. Det är att rekommendera att familjedagvårdaren underrättas om omplaceringen senast dagen innan. När en tillfällig omplacering övervägs ska också vårdbehovet för familjedagvårdarens egna barn beaktas. Familjedagvårdaren betalas ersättning enligt bilaga 16 för de kostnader som omplaceringen medför.

Löner

§ 3 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från lönekapitlet i AKTA (kap. II):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
1 §	De anställdas rätt till lön	Se § 4 mom. 1
§ 3	Minimilön	Familjedagvårdarens minimigrundlön bestäms enligt § 4 mom.
§ 4	Deltidslön	Se också tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 3 om deltidslön som beräknas på minimigrundlönen.
§ 5	Ordinarie lön	Se § 4. Se dessutom § 12 i fråga om betalning av semesterlön i olika situationer.
§ 6	Lönesystemet	Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. Se § 4.
§ 9	Uppgiftsrelaterad lön	Se § 4 mom. 1–2 och § 5.
§ 11	Individuellt tillägg	På familjedagvårdarna tillämpas bestämmelsen i protokollsanteckningen i AKTA kap. II § 11 mom. 6 om minimibeloppet för individuella tillägg, med den avvikelsen att minimibeloppet är minst 1,3 % av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för dem som omfattas av bilaga 12.
§ 12	Arbetserfarenhetstillägg	
§ 13	Resultatbonus. Tillämpningsanvisning för resultatbonus	
§ 14–16	Engångsarvode, rekryteringstillägg, språktillägg	
§ 18	Lönebetalning	
§ 19 mom. 1	Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad	
§ 20	Kvittningsrätt och återkrav av lön	

Tillämpningsanvisning

Om minst 30 anställda omfattas av bilaga 12 ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

§ 4 Grundlön

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön

Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. Lönen och andra ersättningar som baserar sig på ett vårdförhållande betalas från och med den dag då vården av barnet i praktiken inletts.

Lönepunkt 012PPH001 Familjedagvårdare med lämplig examen som är minst yrkesexamen har en med 5 % förhöjd ersättning utifrån lönepunkt 012PPH002. Ersättning för familjedagvårdare med lämplig examen, enligt tabell:

	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
Vårdplatsen reserveras i snitt över 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	574,85	581,86	587,68
Följande vårdplatser	424,61	429,79	434,09

Vårdplatsen reserveras i snitt högst 5 timmar per dag			
Ersättning för vårdplats	287,43	290,94	293,85

Vårdplatser reserveras endast i snitt högst 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	287,43	290,94	293,85
Följande vårdplatser	212,30	214,90	217,04

Lönepunkt 012PPH002 Familjedagvårdare som saknar lämplig utbildning. Ersättning enligt tabell.

	30.4.2020	1.10.2020	1.2.2021
Vårdplatsen reserveras i snitt över 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	547,99	554,68	560,22
Följande vårdplatser	404,81	409,75	413,85

Vårdplatsen reserveras i snitt högst 5 timmar per dag			
Ersättning för vårdplats	273,99	277,34	280,11

Vårdplatser reserveras endast i snitt högst 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	273,99	277,34	280,11
Följande vårdplatser	202,40	204,87	206,92

Tillämpningsanvisning

1. Hur en lämplig examen som är minst yrkesexamen beaktas i priset på en vårdplats

Arbetsgivaren avgör hurdan examen som lämpar sig för familjedagvårdarens arbete. Exempel på lämpliga examina är yrkesexamina, grundexamina och högskoleexamina inom social- och hälsovårdsbranschen eller det humanistiska eller pedagogiska området, vilka lämpar sig för familjedagvårdarens arbete (t.ex. yrkesexamen för familjedagvårdare, barnledare).

Om familjedagvårdarens examen har beaktats i arbetsvärderingen för familjedagvårdare, ska arbetsvärderingen ses över till denna del. Det är inte meningen att examen blir en faktor som automatiskt inverkar på lönen via både priset på en vårdplats och arbetsvärderingen enligt mom. 2.

2. Vårdplatser

Barn under 3 år räknas som 1,5 vårdplatser enligt landskapslag om barnomsorg och grundskola (ÅFS 32/2020) (ÅL).

Med vårdplats avses en plats som reserverats för vård av barn. En vårdplats kan under en dag eller en vecka utnyttjas av flera olika barn, men bara av ett barn åt gången.

3. Granskning av behovet av vårdplatser samt reservering och uppföljning av antalet vårdplatser

Arbetsgivaren ser i allmänhet över behovet av vårdplatser minst en gång per år, till exempel i augusti.

En vårdplats kan reserveras för en viss tid eller tills vidare. I avtalet är utgångspunkten att vårdplatsen reserveras tills vidare om barnet har fortlöpande behov av vård. Man bör undvika att dela upp reserveringarna i korta avsnitt. Arbetsgivaren beslutar enligt lokalt övervägande om längden på en visstidsreservering. En visstidsplats kan också reserveras för en mycket kort tid, till exempel en vecka, om verksamheten förutsätter en sådan lösning.

Med varje familjedagvårdare gör arbetsgivaren upp en vårdplan för varje barn som placeras på en vårdplats och för barnets vårdtider (behovet av dagar och antalet timmar). Utgående från vårdplanerna bedömer arbetsgivaren barnens vårdtider i praktiken och reserverar ett tillräckligt antal vårdplatser hos familjedagvårdaren. I vårdplanen kan man på förhand se om det kommer att uppstå ett underskott i beläggningen av en vårdplats. Underskott kan uppstå om en eller flera vårddagar blir outnyttjade eller om vårdtimmarna inte används fullt ut.

Vid reserveringen av vårdplatser och placeringen av barn bör man bland annat beakta landskapslagen om barnomsorg och grundskola (ÅFS 32/2020) bestämmelser om att högst sex barn får vårdas samtidigt. Man bör om möjligt också beakta bland annat AKTA: s huvudregel om iakttagande av 5 dagars arbetsvecka. Om vårddagarna varierar bedöms behovet av vårdplats (över eller under 5 tim./dag) utgående från 5 dagars arbetsvecka. Vid bedömningen används en tillräckligt lång granskningsperiod som gör det möjligt att beräkna hurdan vårdplats barnet behöver (ÅL).

Utnyttjandet av de vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare (timantal och faktiska vårddagar) ska följas upp i tillräcklig grad, så att antalet vårdplatsreserveringar kan justeras enligt det faktiska behovet eller vid förändringar i barnens vårdtider/vårdbehov.

Exempel på reservering av vårdplats

Barn A behöver vård 9 timmar per dag i 10 dagar under 4 veckor. För uppskattning av vårdbehovet har införts en granskningsperiod på fyra veckor. Under fyra veckor är vårdbehovet 10 x 9 = 90 timmar, per vecka i genomsnitt 90 : 4 = 22,5 timmar och per dag i genomsnitt 22,5 : 5 = 4,5 timmar. Utgående från detta kan en vårdplats på högst 5 timmar reserveras för barnet. Lönen betalas för alla kalenderdagar i månaden. Under fyra veckor uppstår ett 10 timmars underskott på vårdplatsen. Underskottet kan fyllas ut till exempel genom att ett barn med sporadiskt vårdbehov placeras på vårdplatsen, men endast under sådana dagar eller klockslag som inte utnyttjas av barn A. Arbetsgivaren kan efter prövning också reservera en vårdplats på över 5 timmar, varvid det uppstår mer underskott som kan utnyttjas.

4 Användning av underskott på en vårdplats

Målet är att reserverade vårdplatser används kontinuerligt och full ut. Arbetsgivaren beslutar om placering av barn på underskottstimmar. Arbetsgivaren bör på förhand skapa en ändamålsenlig och rättvis praxis för hur underskottstimmar används.

På förhand kända eller oväntade underskottstimmar på en ledig vårdplats eller en vårdplats som inte utnyttjas fullt ut kan användas till exempel för ett barn med sporadiskt vårdbehov. Underskottstimmarna kan kombineras eller så att säga användas i följd. De kan då utjämnas över en längre tidsperiod. Ett underskott kan användas också en annan dag än den dag det uppstår, förutsatt att inget annat barn samtidigt placeras på den vårdplats där underskottet uppkommit. Man måste också se till att barnomsorg och grundskolelagens bestämmelse inte överskrids (ÅL).

I situationer där samma vårdplats tillfälligt behöver användas för två barn betalas ingen ersättning för en obetydlig överlappning. Om en plats på högst 5 timmar är ledig och ett barn med sporadiskt vårdbehov behöver vård något längre tid betalas inte heller automatiskt någon extra ersättning för överskridningen, även om det inte finns underskott på de andra vårdplatserna.

Vid oväntade underskott, till exempel när ett barn insjuknar, är familjedagvårdaren skyldig att meddela dagvårdsledaren om frånvaron.

5 Barn med sporadiskt vårdbehov

Barn med sporadiskt vårdbehov placeras i första hand på tillgängliga vårdplatser med underskott. Om en vårdplats som reserverats hos en familjedagvårdare inte används alls eller tillfälligt är ledig eller underutnyttjad, kan ett barn med sporadiskt vårdbehov alltid placeras på vårdplatsen utan att det påverkar familjedagvårdarens lön.

För ett barn med sporadiskt vårdbehov kan man också reservera en vårdplats för en viss tid. Det finns inga bestämmelser om för hur kort eller lång tid en visstidsplats kan reserveras.

Om en familjedagvårdare får ta emot flera barn med sporadiskt vårdbehov kan man också reservera en gemensam vårdplats för dem. En gemensam vårdplats som reserverats för barn med sporadiskt vårdbehov kan i avvikelse från huvudregeln användas av flera barn med sporadiskt vårdbehov samtidigt. Utnyttjandegraden för vårdplatsen kan följas upp under en längre period som arbetsgivaren fastställer på förhand. Om man i efterhand ser att vårdplatsen utnyttjats till mer än 100 %, betalas för överskridningen en separat ersättning per dag. Gränserna enligt barnomsorgslagen får dock inte överskridas ens tillfälligt.

Den separata ersättningen per dag är avsedd för exceptionella situationer. Utgångspunkten är att vårdplats i regel ska reserveras för barn som behöver vård.

Om vårdplatserna är fyllda, dvs. det inte finns underutnyttjade eller lediga platser, betalas en separat ersättning per dag för barn i sporadisk vård. Ersättningen räknas ut genom att familjedagvårdarens ordinarie lön (se § 5 i lönekapitlet i AKTA) först divideras med det antal vårdplatser som grundlönen beräknats på och därefter med antalet kalenderdagar i kalendermånaden. Om barnet i fråga behöver vårdplats för högst 5 timmar delas resultatet ytterligare med två.

mom. 2 Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

När en familjedagvårdares uppgiftsrelaterade lön bestäms enligt mom. 1 iakttas dessutom vad som i § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA anges om beaktande av arbetets svårighetsgrad vid bestämning av lönen.

Eventuella ändringar i den uppgiftsrelaterade lönen görs med beaktande av uppgifternas svårighetsgrad

1) vid samma tidpunkt som den uppgiftsrelaterade lönen ändras enligt § 5 i denna bilaga, när antalet vårdplatser ändras

2) vid den tidpunkt som anges i § 10 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA, om antalet vårdplatser är oförändrat, men uppgifternas svårighetsgrad förändras väsentligt.

Tillämpningsanvisning

Det kan vara ändamålsenligt att utföra arbetsvärderingen för personalen inom barnomsorgen i lönebilaga 5.

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms i första hand utgående från arbetsuppgifternas svårighetsgrad. De allmänna värderingsfaktorer som används vid bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen framgår av § 9 i AKTA. Bland värderingsfaktorerna kan till exempel det kunnande som behövs i arbetet påverkas av barnens eller barngruppens vårdberoende.

För ett barn som kräver särskild vård reserveras en vårdplats och lönen bestäms enligt arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

mom. 3 Minimigrundlön per månad

Grundlönen per månad för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst ett belopp som motsvarar två vårdplatser på mer än 5 timmar enligt § 4 mom.1 punkt 1, om minst en vårdplats har reserverats hos familjedagvårdaren och i praktiken börjat användas. Minimigrundlönen för lönepunkt 12PPH001 är 999,46 euro den 30.4.2020, och 1 011,65 euro från den 1.10.2020 samt 1 021,77 euro från den 1.2.2021. För lönepunkt 12PPH002 är minimigrundlönen 952,80 euro den 30.4.2020 och 964,42 euro från den 1.10.2020 samt 974,07 euro från den 1.2.2021.

Om familjedagvårdarens ordinarie arbetstid är kortare än full arbetstid är minimigrundlönen per månad lägre i samma proportion som arbetstiden understiger full arbetstid.

Familjedagvårdarens grundlön bestäms ändå enligt § 4 mom. 1,utgående från det faktiska antalet vårdplatser som reserverats, i de fall då man på grund av bestämmelserna i lagstiftningen eller faktorer som beror på familjedagvårdaren själv inte kan reservera minst en vårdplats på över 5 timmar och en på högst 5 timmar hos familjedagvårdaren.

Tillämpningsanvisning

Om familjedagvårdarens grundlön enligt § 4 mom. 1 blir högre än minimigrundlönen enligt bestämmelsen ovan beaktas inte mom. 3. Bestämmelsen om minimigrundlön tillämpas

inte i de fall då man av orsaker som beror på familjedagvårdaren själv inte kan reservera minst en vårdplats på över 5 timmar och en på högst 5 timmar.

§ 5 Ändring av lönen vid ändring av vårdplatsbeslutet

mom. 1 Reservering av vårdplats

En vårdplats hos en familjedagvårdare kan reserveras tills vidare eller för en viss tid. Familjedagvårdaren får grundlön enligt § 4 utgående från antalet reserverade vårdplatser i vårdplatsbeslutet, om inte beslutet ändras genom ett nytt vårdplatsbeslut.

mom. 2 Ökning av antalet vårdplatser

Arbetsgivaren kan utöka antalet reserverade vårdplatser. Om antalet vårdplatser utökas genom reservering av en ny vårdplats höjs grundlönen minst med den vårdplatsersättning som avses i § 4 mom. 1 från den nämnda tidpunkten. Eventuella ändringar i uppgifternas svårighetsgrad beaktas i enlighet med § 4 mom. 2.

Om ökningen görs mitt under en kalendermånad eller en vårdplats reserveras för endast en del av en månad betalas ersättning enligt ovan i proportion till den ofullständiga månaden.

mom. 3 Minskning av antalet vårdplatser

Arbetsgivaren kan minska antalet reserverade vårdplatser. När antalet vårdplatser minskar för att en vårdplats sägs upp betalas efter varje beslut om uppsägning av en vårdplats lön enligt den tidigare lönegrunden minst för den pågående månaden och följande kalendermånad. Vid visstidsreserveringar betalas dock lönen enligt de tidigare grunderna högst till slutet av den avtalade tiden, om inte vårdplatsen har sagts upp redan tidigare.

Tillämpningsanvisning

Beslut om reservering, ökning och minskning av vårdplatser fattas skriftligt av den behöriga tjänsteinnehavaren i kommunen (i allmänhet en familjedagvårdsledare). Tjänsteinnehavaren ska utan dröjsmål meddela familjedagvårdaren om besluten.

Om det efter att en vårdplats sagts upp oväntat placeras ett nytt barn hos familjedagvårdaren, betalas lön utgående från de tidigare grunderna i enlighet med mom. 3. Den nya vårdplatsen och ersättningen för den ingår i den tidigare lönen enligt mom. 3.

Om en reserverad vårdplats inte kan utnyttjas av orsaker som beror på familjedagvårdaren kan vårdplatsen sägas upp omedelbart utan iakttagande av uppsägningstiden. Lönebetalningen upphör då dagen efter att vårdplatsen sagts upp. Sjukledighet är inte en här avsedd orsak som beror på familjedagvårdaren.

Ett beslut om att ändra en vårdplatsreservering är utan uttrycklig uppsägning av vårdplatsen inte en tillräcklig grund för att upphöra med betalningen av lön för vårdplatsen enligt mom. 3. För att en vårdplats ska slopas i familjedagvårdarens uppgiftsrelaterade lön krävs ett ovan avsett skriftligt beslut.

Exempel på uppsägning av vårdplats

Arbetsgivaren säger skriftligt upp en vårdplats 10.10. Ersättning för vårdplatsen betalas till 30.11.

Arbetsgivaren har reserverat 4 vårdplatser på mer än 5 timmar. En av platserna sägs upp 10.3. Från och med 2.4 placeras oväntat ett nytt barn hos familjedagvårdaren. Detta barn behöver en vårdplats på högst 5 timmar. I enlighet med mom. 3 betalas lön enligt de tidigare grunderna (vårdplats på över 5 timmar) i mars och april, men fr.o.m. 2.4 ingår vårdplatsen på högst 5 timmar i denna lön ända till slutet av april. Därefter ändras familjedagvårdarens lön enligt den nya vårdplatsen på högst 5 timmar.

§ 6 Lön när anställningen upphör

Om en familjedagvårdares tillsvidare gällande eller tidsbegränsade anställning upphör, betalas lön enligt bestämmelserna i denna bilaga högst till den dag då anställningen upphör, dock med beaktande av bestämmelserna i § 5 mom. 3.

Tillämpningsanvisning

Även om de förmåner som hör till anställningen (t.ex. lönen) i allmänhet gäller tills anställningen upphör, blir lönebestämmelsen i § 5 mom. 3 tillämplig när vården av barnen slutgiltigt har upphört och vårdplatserna har sagts upp.

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

Arbetstidsarrangemang

§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från arbetstidskapitlet i AKTA (kap. III):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
1 §	Principen om effektiv användning av arbetstiden	
§ 3	Avvikelser från arbetstids-bestämmelserna	
§ 4 mom. 2	Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall	
§ 5 mom. 1, 3 och 6	Beredskapstid	
§ 6 mom. 2 punkt 6	Arbetstidsformer	Se § 8, 9 och 10
§ 12	Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början	
§ 13 mom. 1 och 3	Mertidsarbete	
§ 14 mom. 6	Flyttning av övertidsledig-het vid sjukdomsfall	
§ 18	Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning	
§ 19 mom. 1–2	Kvälls- och nattersättning	För nattarbete betalas en penning-ersättning på 15 % av den oförhöj-da timlönen eller ges motsvarande ledighet.
§ 20	Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning	
§ 23 mom. 1 och 5	Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledig-het	Timlönedivisorn är 174. Vid be-talning av arbetstidsersättningar används den ordinarie lönen vid betalningstidpunkten som grund.

§ 27 AKTA paragraf	Utjämningsschema för arbetstiden AKTA ärende	 Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 28	Arbetsskiftsförteckning	
§ 30	Arbetstidsbank	

§ 7a Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen (FFS 872/2019)

Förutom bestämmelserna i denna bilaga tillämpas följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat har avtalats angående dem i detta avtal eller genom något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal (hänvisningsbestämmelse).

4 § 3 mom (skyldighet för tjänsteinnehavare att vara i beredskap)
8 § (nattarbete)
10 § (på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid)
14 § (arbetstidsbank)
15 § (förkortad arbetstid)
17 § (arbetstagarens samtycke)
19 § (nödarbete)
25 § (dygnsvila)
27 § (veckovila)
28 § (avvikelse från veckovila)
32 § (arbetstidsbokföring)
8 och 9 kap. (bestämmelsernas tvingande natur och särskilda bestämmelser)

§ 8 Full ordinarie arbetstid

mom. 1 Definition

Familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid är i genomsnitt 40 timmar per vecka. Under arbetsperioden ska arbetstiden utjämnas till detta antal veckotimmar enligt den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen. Utjämningsperioden är minst två veckor och högst 26 veckor. Utjämningsperioder på mer än 26 veckor kan avtalas i enlighet med AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang).

Tillämpningsanvisning

En familjedagvårdares arbetstid planeras enligt barnens vårdtider. Arbetstiden kan variera olika dagar och veckor beroende på verksamheten och barnens behov av vård.

Det är motiverat att använda längre arbetsperioder när det behövs på grund av verksamheten eller barnens vårdbehov.

mom. 2 Tid som räknas in i arbetstiden

Som arbetstid räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken familjedagvårdaren är skyldig att så till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Tillämpningsanvisning

Arbetstidsersättningar betalas endast för tid som räknas in i arbetstiden, dvs faktisk arbetad tid.

Eventuellt underskott i den ordinarie arbetstiden och utfyllnad av den

Om man vet att familjedagvårdarens arbetstid kommer att bli ofullständig bör arbetstiden planeras så att den ordinarie arbetstiden fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare arbetsperioder. Tidpunkten för en planerad ledighet bör meddelas familjedagvårdaren på förhand och i mån av möjlighet redan före arbetsperiodens början, och ledigheten bör om möjligt ges i enlighet med planerna. En arbetsperiod som efter periodens slut visar sig ha blivit ofullständig fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare arbetsperioder.

Underskott i den ordinarie arbetstiden kan uppstå främst på grund av oväntad eller på förhand känd frånvaro för något barn eller frånvaro som beror på familjedagvårdaren själv. Underskott i en arbetsperiod kan i allmänhet konstateras först när perioden är slut. Ett sådant underskott fylls ut med eventuella arbetstidsersättningar. Underskottet kan fyllas ut endast upp till mertids- eller övertidsgränsen under arbetsperioden. Om det uppstår underskott i arbetstiden under en arbetsperiod och det inte finns någon arbetstidsersättning att fylla ut arbetstiden med blir arbetsperioden ofullständig.

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder (gäller till 1.11.2020)

Under fulla arbetsperioder i vilka ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 3 är den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton 5 timmar 20 minuter kortare än vad som anges i § 8.

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden under en full arbetsperiod proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av 5 timmar 20 minuter som familjedagvårdarens deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Under avbrutna arbetsperioder i vilka ingår en söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 3 är den ordinarie arbetstiden för varje söckenhelg eller helgdagsafton 2 timmar 40 minuter längre än vad som anges i § 10 mom. 2.

För deltidsarbetande familjedagvårdare förlängs deltidsarbetstiden under en avbruten period proportionellt så att den för varje söckenhelg eller helgdagsafton utökas med den andel av 2 timmar 40 minuter som familjedagvårdarens deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelger sänker inte övertidsgränsen vid en full arbetsperiod, utan gränsen följer också under söckenhelgsperioder § 10.

Exempel 1 Full arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor där en söckenhelg infaller. Den faktiska arbetstiden under perioden är 243 timmar. Arbetsperioden har inga avbrott. Övertidsgränsen är 240 timmar (40 timmar x 6). Mertidsgränsen är 234 timmar 40 minuter (240 timmar – 5 timmar 20 minuter). Familjedagvårdaren får ersättning för 5 timmar 20 minuter mertidsarbete och 3 timmar övertidsarbete.

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor där en söckenhelg infaller. Den faktiska arbetstiden under perioden är 179 timmar. Familjedagvårdaren har 5 dagar semester och en dag sjukledigt (sammanlagt 6 avbrottsdagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Övertidsgränsen är 186 timmar 40 minuter (8 timmar x 23) + (2 timmar 40 minuter). Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 234 timmar 40 minuter (240 timmar – 5 timmar 20 minuter). Gränsen för mertidsarbete mister sin betydelse eftersom övertidsgränsen är lägre än mertidsgränsen. De timmar som överskrider 186 timmar 40 minuter ersätts som övertidsarbete. Den ordinarie arbetstiden för familjedagvårdaren har i detta fall ett underskott på 7 timmar 40 minuter.

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder (gäller från 2.11.2020)

Under fulla arbetsperioder i vilka ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 3 är den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton 8 timmar kortare än vad som anges i § 8.

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden under en full arbetsperiod proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av 8 timmar som familjedagvårdarens deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelger sänker inte övertidsgränsen vid en full arbetsperiod, utan gränsen följer också under söckenhelgsperioder § 10.

Exempel 1 Full arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor där en söckenhelg infaller. Den faktiska arbetstiden under perioden är 243 timmar. Arbetsperioden har inga avbrott. Övertidsgränsen är 240 timmar (40 timmar x 6). Mertidsgränsen är 232 timmar (240 timmar – 8 timmar). Familjedagvårdaren får ersättning för 8 timmar mertidsarbete och 3 timmar övertidsarbete.

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor där en söckenhelg infaller. Den faktiska arbetstiden under perioden är 179 timmar. Familjedagvårdaren har 5 dagar semester och en dag sjukledigt (sammanlagt 6 avbrottsdagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Övertidsgränsen är 184 timmar (8 timmar x 23).

Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 232 timmar. Mertidsgränsen mister sin betydelse eftersom övertidsgränsen är lägre än mertidsgränsen. De timmar som överskrider 184 timmar ersätts som övertidsarbete. Den ordinarie arbetstiden för familjedagvårdaren har i detta fall ett underskott på 5 timmar.

§ 10 Övertidsarbete och övertidsersättning

mom. 1 Definition/full period

Övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 40 timmar multiplicerat med antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas på arbetstagaren.

mom. 2 Avbruten period (gäller till 1.11.2020)

Om arbetsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens arbetsavtalsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. Under en avbruten period höjs dessutom övertidsgränsen med 2 timmar 40 minuter för varje sådan söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 3 som infaller under perioden. För dessa timmar betalas övertidsersättning enligt mom. 3. Som arbetsdagar betraktas då också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om det i arbetsskiftsförteckningen planeras arbetstidsersättningar i form av ledighet, planeras också den ordinarie arbetstiden så att den blir i motsvarande mån kortare. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte med anledning av detta. Om den anställde måste arbeta mer än vad som planerats ska arbetsgivaren ersätta den outtagna ledigheten i pengar eller i form av ledighet inom den tid som anges i kap. III § 23 mom. 5. Den arbetstid som motsvarar den flyttade ersättningen i form av ledighet utgör då ordinarie arbetstid.

Övertidsgränsen under en avbruten arbetsperiod: övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 8 timmar x antalet arbetsdagar (= antalet faktiska arbetsdagar* och antalet hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning** eller av ersättning i form av ledighet***) + 2 timmar 40 minuter för varje söckenhelg.

Exempel 1 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet. I perioden ingår 27 faktiska arbetsdagar. Den faktiska arbetstiden under perioden är 230 timmar. Eftersom övertidsgränsen är 8 timmar x 27 = 216 timmar, har det under perioden uppstått 230 timmar - 216 timmar = 14 timmar övertidsarbete.

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod med ersättning i form av ledighet

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet. Under perioden är antalet faktiska arbetsdagar 24 och dessutom ingår det i perioden 2 lediga dagar som följer av

arbetstidsutjämning och en ledig dag som utgör arbetstidsersättning. Den faktiska arbetstiden under perioden är 230 timmar. Övertidsgränsen är 8 timmar x (24*+ 2**+1***) = 8 timmar x 27 dagar = 216 timmar. Under perioden har det uppstått 230 timmar - 216 timmar =14 timmar övertidsarbete. Arbetsgivaren ska ersätta den outtagna ledigheten i pengar eller i form av ledighet inom den tid som anges i AKTA kap. III § 23 mom. 5.

Exempel 3 Avbruten arbetsperiod med söckenhelg

Se § 9 exempel 2.

mom. 2 Avbruten period (gäller från 2.11.2020)

Om arbetsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens arbetsavtalsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För dessa timmar betalas övertidsersättning enligt mom. 3. Som arbetsdagar betraktas då också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om det i arbetsskiftsförteckningen planeras arbetstidsersättningar i form av ledighet, planeras också den ordinarie arbetstiden så att den blir i motsvarande mån kortare. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte med anledning av detta. Om den anställde måste arbeta mer än vad som planerats ska arbetsgivaren ersätta den outtagna ledigheten i pengar eller i form av ledighet inom den tid som anges i kap. III § 23 mom. 5. Den arbetstid som motsvarar den flyttade ersättningen i form av ledighet utgör då ordinarie arbetstid.

Övertidsgränsen under en avbruten arbetsperiod: övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 8 timmar x antalet arbetsdagar (= antalet faktiska arbetsdagar* och antalet hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning** eller av ersättning i form av ledighet***) .

Exempel 1 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet. I perioden ingår 27 faktiska arbetsdagar. Den

faktiska arbetstiden under perioden är 230 timmar. Eftersom övertidsgränsen är 8 timmar x 27 = 216 timmar, har det under perioden uppstått 230 timmar - 216 timmar = 14 timmar övertidsarbete.

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod med ersättning i form av ledighet

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet. Under perioden är antalet faktiska arbetsdagar 24 och dessutom ingår det i perioden 2 lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning och en ledig dag som utgör arbetstidsersättning. Den faktiska arbetstiden under perioden är 230 timmar. Övertidsgränsen är 8 timmar x (24*+2**+1***) = 8 timmar x 27 dagar = 216 timmar. Under perioden har det uppstått 230 timmar - 216 timmar = 14 timmar övertidsarbete. Arbetsgivaren ska ersätta den outtagna ledigheten i pengar eller i form av ledighet inom den tid som anges i AKTA kap. III § 23 mom. 5.

Exempel 3 Avbruten arbetsperiod med söckenhelg

Se § 9 exempel 2.

mom. 3 Övertidsersättning

Som övertidsersättning betalas per övertidstimme en med 50 % förhöjd timlön (ÅL) eller ges motsvarande ledighet.

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

Tillämpningsanvisning

För familjedagvårdare uppstår ingen övertid per dygn eftersom någon ordinarie arbetstid per dygn inte har fastslagits, och vid tillämpning av arbetsperioder uppstår inte heller någon övertid per vecka. Vid tillämpning av arbetsperioder framgår antalet arbetstimmar som berättigar till övertidsersättning vid periodens slut.

mom. 4 Granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar (gäller till 1.11.2020)

Granskningsperioden för det maximala antalet övertidstimmar enligt i 19 § 1 mom. i arbetstidslagen är ett år. Till övriga delar tillämpas bestämmelsen i 19 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning

Till det maximala antalet övertidstimmar enligt 19 § i arbetstidslagen räknas arbete som utförts på arbetsgivarens initiativ och som överskrider följande antal timmar:

40 timmar x antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas på familjedagvårdaren. När man beräknar den tid som räknas till det maximala antalet övertidstimmar beaktas den tid som räknas som arbetstid. Till exempel arbetstidsersättningar i form av ledighet (t.ex. för övertidsarbete) eller lediga dagar som ges för att jämna ut arbetstiden räknas inte som här avsedd arbetstid.

mom. 4 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden (gäller från 2.11.2020)

Som uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen används tolv månader. Till övriga delar tillämpas bestämmelsen i 18 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning

När man beräknar den tid som räknas till den maximala arbetstiden beaktas den tid som räknas som arbetstid. Till exempel arbetstidsersättningar i form av ledighet (t.ex. för övertidsarbete) eller lediga dagar som ges för att jämna ut arbetstiden räknas inte som här avsedd arbetstid.

§ 11 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA

Dessutom tillämpas följande kapitel och bilagor i AKTA:

AKTA kapitel	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
kap. IV	Semester	Se bestämmelsen om semesterlön i vissa fall i § 12 i bilaga 12.
kap. V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet	Se tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 2 i fråga om lön under tillfällig vårdledighet.
kap. VII	Förtroendemän	

kap. VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande	Tillämpas endast i fråga om permittering och anställningens upphörande. I fråga om permittering se tillämpningsanvisningen nedan.
Bilaga 16	Ersättningar för resekostnader	

Tillämpningsanvisning

1. Lön för sjuk- och moderskapsledighet i särskilda situationer

Om familjedagvårdaren inte har någon lönegrund när sjukledigheten eller moderskapsledigheten börjar, betalas ingen lön för ledigheten, och dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen betalas direkt till familjedagvårdaren.

En vårdplats får inte sägas upp enbart på grund av familjedagvårdarens sjukledighet. Under sjukledighet kan vårdplatser sägas upp enbart av orsaker som gäller efterfrågan på dagvårdstjänster.

2. Tillfällig vårdledighet

Under tillfällig vårdledighet har en familjedagvårdare rätt att få sin ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Vid tillämpningen av AKTA kap. V § 9 mom. 2, som gäller lön under tillfällig vårdledighet, betraktas familjedagvårdare som arbetstagare som arbetar utanför hemmet.

3. Särskilda grunder för permittering

Bestämmelserna i permitteringskapitlet i AKTA tillämpas till den del de gäller arbetstagare. Utan hinder av § 5 kan familjedagvårdare permitteras i enlighet med kap. VIII § 1 i AKTA.

Permittering av en familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem sker på samma grunder som för övriga arbetstagare som är anställda av kommunen (se AKTA kap. VIII § 1 mom. 2). Avtalsparterna är överens om att det kan uppstå en grund för permittering enligt arbetsavtalslagen (minskat arbete) till exempel om orsaken till den tillfälliga minskningen av arbetet är långa avstånd mellan familjedagvårdarens bostad och barnets/barnens hem eller förbindelserna är dåliga och det därför är speciellt svårt att ordna en lämplig vårdplats i

enlighet med landskapslagen om barnomsorg och grundskola (ÅFS 32/2020) inom föräldrarnas pendlingsområde i den form föräldrarna önskar (ÅL).

Vid permittering tills vidare och vid mycket långvariga permitteringar finns det skäl för arbetsgivaren att med jämna mellanrum utreda om en uppsägningsgrund möjligtvis uppstått och vid behov vidta åtgärder som detta föranleder.

§ 12 Semesterlön i särskilda situationer

Om antalet vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare ändras innan den semester som fastställts för semesterperioden börjar och semesterlönen därför skulle avvika väsentligt från den normala ordinarie månadslönen, beräknas semesterlönen för semestertiden, avvikande från bestämmelsen i § 13 i semesterkapitlet i AKTA, på lönen för maj månad i den aktuella semesterperioden. Också semesterpenningen beräknas på den ordinarie lönen för maj om den ordinarie lönen för juli, som enligt § 18 i semesterkapitlet i AKTA används som beräkningsgrund för semesterpenningen, väsentligt avviker från den normala ordinarie månadslönen på grund av en ändring i antalet vårdplatser.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen blir tillämplig främst i de fall då vårdplatser sägs upp på sommaren. I sådana fall har familjedagvårdarens lön kunnat minska eller helt upphöra enligt § 5 mom. 3 ovan eller också har familjedagvårdaren kunnat permitteras enligt kap. VIII i AKTA.

Arbetsgivaren avgör från fall till fall om det är fråga om en väsentlig ändring i den ordinarie lönen. Frågan avgörs genom en helhetsbedömning bland annat utgående från vad som varit ”normaltillståndet” för familjedagvårdaren före ändringen och hur många vårdplatser som sagts upp. Det finns skäl att på förhand utarbeta anvisningar om hurdana ändringar som är väsentliga.

§ 13 Kostnadsersättningar inom familjedagvården

För en familjedagvårdare ersätts kostnaderna för vården av ett barn minst enligt Finlands Kommunförbunds gällande rekommendation om kostnadsersättningar inom familjedagvården.

Tillämpningsanvisning

Kostnadsersättningarna bör i mån av möjlighet betalas i samband med lönebetalningen följande månad.

BILAGA 16 ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER

§ 1 Tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa

mom. 1 En tjänsteresa som berättigar till resekostnadsersättning är en sådan resa som den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet beordrat och som inte hör till den sedvanliga tjänsteutövningen/de sedvanliga arbetsuppgifterna. Som resekostnader anses de extra utgifter som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har haft med anledning av tjänsteresan.

mom. 2 En tjänsteförrättningsresa är en resa i anslutning till tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens sedvanliga tjänsteutövning/sedvanliga arbetsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

Med begreppen ”tjänsteresa” och ”tjänsteförrättningsresa” avses också motsvarande resor som arbetstagare företar.

En tjänsteresa baserar sig på ett reseförordnade av en sådan tjänsteinnehavare i chefsställning eller ett sådant organ som har rätt att beordra en tjänsteresa enligt ett bemyndigande i en instruktion eller enligt en bestämmelse av bestående natur. Tjänsteresor har inte karaktär av sedvanlig tjänsteutövning, och de förutsätter resande utom tjänstestället.

Tjänsteförrättningsresor är resor som förekommer allmänt i samband med tjänste- eller arbetsuppgifterna, dvs. varje dag, varje vecka eller på något annat sätt regelbundet. Resan sker vanligtvis från ett arbetsställe till ett annat eller från en fastställd avfärdsplats till en annan och tillbaka på tjänsteförrättningsorten eller i övrigt inom ett område som hör till tjänstedistriktet. Som exempel kan nämnas byggnadsinspektörernas, hälsoinspektörernas, hemsjukskötarnas och socialkontrollörernas inspektions-, vård- och omsorgsresor.

mom. 3 Tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor ska företas på så kort tid och till så låga totalkostnader som möjligt med hänsyn till att resan och uppgifterna ska kunna utföras på ett ändamålsenligt sätt. Utöver färdkostnadsersättningar och dagtraktamenten ska då också beaktas en eventuell arbetstidsvinst.

Tillämpningsanvisning

För en tjänsteresa och en tjänsteförrättningsresa betalas inte ersättning till ett större belopp än vad som skulle ha betalats om resan hade företagits på det sätt som är förmånligast för kommunen eller kommunalförbundet. Den som utfärdar

reseförordnandet ska vid behov på förhand fastslå vad som i det aktuella fallet är det mest ändamålsenliga och för kommunen eller kommunalförbundet förmånligaste resesättet. I an nat fall avgörs frågan i efterhand av den som godkänner reseräkningen. Ett eventuellt tillstånd att använda egen bil på tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor underlättar detta övervägande som ett förhandsställningstagande.

§ 2 Ersättning för arbetsresor

mom. 1 En arbetsresa, dvs. resan från bostaden till tjänstgöringsstället, arbetsplatsen eller en mötesplats och tillbaka, berättigar inte till ersättningar i andra fall än de som anges i mom. 2–6 i denna paragraf.

mom. 2 Om det för tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har fastställts ett tjänstgöringsställe av bestående natur och resan från bostaden till något annat första arbetsställe eller från det sista arbetsstället till bostaden föranleder större kostnader än resorna till det bestående tjänstgöringsstället, ersätts skillnaden i enlighet med bestämmelserna om färdkostnader.

Tillämpningsanvisning

När kostnaderna för arbetsresor ersätts anses som tjänstgöringsställe av bestående natur det tjänstgöringsställe där tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren arbetar stadigvarande eller, om inget sådant finns, det ställe där personen i fråga oftast arbetar, tar emot arbetsorder eller förvarar sina arbetsredskap eller som på någon motsvarande grund kan anses som det huvudsakliga tjänstgöringsstället.

Om flera tjänstgöringsställen är likvärdiga enligt grunderna ovan, betraktas endast ett av dem som tjänstgöringsställe av bestående natur när resekostnader ersätts. Om t.ex. en hälsoinspektör har två tjänstgöringsställen inom samma kommunalförbund och är anträffbar för allmänheten två dagar i veckan under samma antal timmar på vartdera stället, väljs det ena av dessa som tjänstgöringsstället av bestående natur (t.ex. tjänsteinnehavarens boningsort).

Exempel

X:s fasta tjänstgöringsställe är A. X reser dock hemifrån direkt till tjänstgöringsställe B, dit det är 25 km, när arbetsdagen börjar. Under arbetsdagen reser X från tjänstgöringsställe B till ett tredje tjänstgöringsställe C. Det är fråga om en tjänsteförrättningsresa och till X betalas resekostnadsersättning för sträckan B–C enligt användning av egen bil.

Efter arbetsdagens slut reser X från tjänstgöringsställe C till sitt hem, som ligger 30 km därifrån. Eftersom det för X uppstår extra resekostnader för resan till tjänstgöringsställe B, och från tjänstgöringsställe C hem jämfört med de normala arbetsresekostnaderna till det fasta tjänstgöringsstället, får tjänsteinnehavaren skillnaden mellan arbetsresekostnaderna i ersättning enligt användning av egen bil. Om X hade rest till sitt fasta tjänstgöringsställe när arbetsdagen började och därifrån hem efter arbetsdagens slut, hade ressträckan sammanlagt blivit 20 km. Nu blir arbetsresornas längd likväl 55 km (25 km + 30 km) och skillnaden, (55 km - 20 km) 35 km, ersätts med stöd av § 2 mom. 2.

mom. 3 Om tjänstgöringsstället tillfälligt flyttas så att kostnaderna för arbetsresan från den stadigvarande bostaden till det nya tjänstgöringsstället är avsevärt större än kostnaderna för arbetsresan till det tjänstgöringsställe som är av bestående natur, ersätts resekostnaderna i högst sex månader, till den del de överstiger de sedvanliga resekostnaderna.

Exempel

En arbetstagares tjänstgöringsställe har flyttats för tiden 1.10–31.5. Eftersom förflyttningen varar längre än sex månader är det inte fråga om en tillfällig flyttning och därmed betalas inga resekostnadsersättningar.

mom. 4 Om inget tjänstgöringsställe av bestående natur har fastställts på grund av tjänste- eller arbetsuppgifternas art, ersätts kostnaderna för resan från bostaden till det första arbetsstället och från det sista arbetsstället till bostaden enligt bestämmelserna om färdkostnader i denna bilaga, till den del resorna överskrider sammanlagt 15 km per arbetsdag.

mom. 5 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare är skyldig att infinna sig till ett kommunalt organs möte som börjar minst två timmar efter den ordinarie arbetstidens slut och resan till mötesplatsen förorsakar kostnader, betalas ersättning för dessa kostnader och för de direkta minimikostnader som returresan till bostaden föranleder.

mom. 6 Kommunen eller kommunalförbundet kan ge en tjänsteinnehavare eller arbetstagare en personlig personalbiljett för resor mellan bostaden och arbetsplatsen, om överenskommelse ingåtts med den anställde om att biljetten ges som en del av lönen eller utöver penninglönen. Personalbiljetten är skattefri på det sätt som föreskrivs i inkomstskattelagen (FFS 1535/1992) (hänvisningsbestämmelse).

ERSÄTTNING FÖR FÄRDKOSTNADER

§ 3 Egentliga färdkostnader vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor

mom. 1 Ersättning betalas för färdbiljetter samt för plats- och sovplatsbiljetter, fraktavgifter och övriga med dessa jämförbara nödvändiga avgifter i anslutning till den egentliga resan.

mom. 2 Parkeringsavgifter för bil på flygfält och järnvägsstation och vid hotellinkvartering ersätts enligt verifikat, dock högst för tre dagar per resa. Andra parkeringsavgifter för bil ersätts inte.

Tillämpningsanvisning

Som nödvändiga avgifter anses inte till exempel försäkringspremier. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har fått betala olika avgifter för transporten av arbetsredskap eller andra föremål som han eller hon har varit tvungen att ha med sig, ersätts det betalda beloppet.

§ 4 Ersättningsgrunder för färdkostnader vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor

FÄRDMEDEL	BETALNING
tåg, flyg, båt	Enligt det förmånligaste alternativet
spårvagn, buss, annat allmänt kommunikationsmedel	Enligt den officiella taxan
taxi	Enligt den officiella taxan
hyrd motorbåt annat fordon	Betald avgift, dock högst skälig avgift

§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor från och med 1.1.2021. (ÅL)

För en resa som företas med ett fordon som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren äger eller har i sin besittning betalas ersättning enligt följande:

Ersättning

FORDON	OFÖRHÖJD	FÖRHÖJD
bil för varje ettårsperiod som börjar 1.1	– 44 cent/km (ÅL)	Kilometerersättningen betalas förhöjd – med 7 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad släpvagn – med 11 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad husvagn – med 3 cent, om den anställde blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg – med 9 cent till den del tjänsteuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats – om det i ett fordon som är i den anställdes besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdes tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 3 cent per kilometer för varje medföljande person.
motorcykel, för varje ettårsperiod som börjar 1.1	– 33 cent/km (ÅL)	– om det i ett fordon som är i den anställdes besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdes tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 3 cent per kilometer.
motorbåt – över 50 hk – 50 hk eller mindre snöskoter terrängbil moped annat fordon cykel	 111 cent/km 76 cent/km 106 cent/km 99 cent/km 18 cent/km 10 cent/km 84 cent/dygn	– om det i ett fordon som är i den anställdes besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdes tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 3 cent per kilometer.

Tillämpningsanvisning

Förhöjda ersättningar för släpvagn och för transport av tunga maskiner osv. kan komma i fråga också samtidigt.

Mom.2 (ÅL) Till tjänsteinnehavare/arbetstagare som med egen bil kör för arbetsgivarensräkning utbetalas utöver kilometerersättning ett (skattepliktigt) engångsbelopp om 40 € för de första 4 000 km per år och därtill ett belopp om 10 € för över 5 000 km per år.

DAGTRAKTAMENTE

§ 6 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente

mom. 1 Betalning av dagtraktamente förutsätter att tjänsteresan, uppmätt längs allmänt använd färdväg, sträcker sig längre än 15 km från tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens bostad respektive tjänsteställe/arbetsplats, utgående från var tjänsteresan börjar och slutar.

mom. 2 Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren med anledning av tjänste-/arbetsuppgifter undantagsvis eller på arbetsgivarens uttryckliga order blir tvungen att övernatta någon annanstans än i sin bostad under en tjänsteförrättningsresa, betalas dagtraktamente under de förutsättningar som nämns i mom. 1 såsom för tjänsteresa. För en tjänsteförrättningsresa som varar minst 10 timmar och sträcker sig in i en annan kommuns område på minst 150 km avstånd från ett tjänstgöringsställe av bestående natur och från bostaden betalas en ersättning som motsvarar partiellt dagtraktamente. I annat fall betalas inte dagtraktamente för tjänsteförrättningsresa.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamente betalas inte i sådana fall där övernattning sker på arbetsplatsen, t.ex. hos en familj där en hemvårdare arbetar, på en sommarkoloni eller på ett läger. Ersättning som motsvarar partiellt dagtraktamente kan bli tillämplig på t.ex. chaufförer. Angående definitionen av begreppet tjänstgöringsställe av bestående natur, se tillämpningsanvisningen för § 2 mom. 2.

§ 7 Resedygn

Ett resedygn som används som grund vid fastställandet av dagtraktamente utgörs av en 24-timmarsperiod, som börjar när tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ger sig av från sitt tjänsteställe/sin arbetsplats eller sin bostad och slutar när den anställde återvänder till tjänsteället/arbetsplatsen eller bostaden.

Tillämpningsanvisning

Tjänsteresan anses ännu inte vara avslutad när den anställde återvänder till sitt tjänsteställe/sin arbetsplats endast för att lämna in eller byta arbetsredskap, ta emot nya tjänste- eller arbetsorder eller sköta andra jämförbara kortvariga tjänste- eller arbetsuppgifter, förutsatt att den anställde därefter omedelbart fortsätter tjänsteresan.

§ 8 Timgränser för partiellt och fullt dagtraktamente

mom. 1 Partiellt dagtraktamente betalas när en tjänsteresa har varat över sex timmar, eller (ÅL)

mom. 2 Fullt dagtraktamente betalas när en tjänsteresa har varat över 10 timmar. (ÅL)

mom. 3 När en tjänsteresa har varat längre än ett resedygn, och den tid som åtgått till tjänsteresan överskrider det sista fulla resedygnet med över två timmar, betalas för detta ofullständiga resedygn ett nytt dagtraktamente i form av partiellt dagtraktamente om den överskjutande tiden uppgår till högst 10 timmar och i form av fullt dagtraktamente om den överskjutande tiden är mer än 10 timmar. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

En tjänsteresa börjar på tisdag kl. 6.00 och slutar på torsdag kl. 15.00. Resedygnet räknas ut enligt följande:

tis	ons	tor
6.00–	6.00–	6.00–15.00

Denna resa omfattade två fulla resedygn och ett ofullständigt resedygn som varade mindre än 10 timmar (ÅL). För resan betalas två fulla dagtraktamenten och ett partiellt.

§ 9 Dagtraktamentets storlek

Som fullt dagtraktamente betalas (från 1.1.2021) 44 euro och som partiellt dagtraktamente 20 euro för varje resedygn som berättigar till respektive dagtraktamente.

§ 10 Nedsatt dagtraktamente

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under något resedygn har fått eller hade haft möjlighet att få fri lunch och middag eller lunch och middag som ingår i färdbiljettens eller hotellrummets pris, betalas dagtraktamentet för detta resedygn minskat med 50 %. I fråga om partiellt dagtraktamente räcker det med en enda måltid för att dagtraktamentet ska minskas.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamentet minskas inte om det i priset på ett hotellrum eller i någon annan helpension ingår frukost, kaffe på dagen eller kaffe på kvällen.

ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

§ 11 Måltidsersättning

mom. 1 Om dagtraktamente inte betalas för en tjänsteresa som har varat över sex timmar, men tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har intagit en måltid på egen bekostnad någon annanstans än på sitt sedvanliga måltidsställe och på ett avstånd av minst 10 km från sitt tjänsteställe/sin arbetsplats eller sin bostad, betalas (från 1.1.2021) 11,00 euro i måltidsersättning.

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare under en tjänsteförrättningsresa som sträcker sig minst 15 km från tjänstestället/arbetsplatsen eller bostaden och som varar över sju timmar blir tvungen att inta en måltid på egen bekostnad någon annanstans än på sitt sedvanliga måltidsställe, betalas till honom (från 1.1.2021) 2,02 euro i måltidsersättning, förutsatt att arbetsgivaren inte har ordnat måltid under resan och att dagtraktamente inte betalas för tjänsteförrättningsresan i fråga.

Tillämpningsanvisning

Sedvanligt måltidsställe är det fråga om när den anställde kan välja måltidsställe och inta en måltid till sedvanliga kostnader. Detta är fallet till exempel under tjänsteförrättningsresor, om den anställde följer en viss rutt eller har vissa platser att besöka. Till exempel för anställda på en bokbuss är bokbussen, med vilken de kör en regelbunden, på förhand avtalad rutt, deras tjänstgöringsställe. Som måltid på sedvanligt ställe betraktas en måltid som intas under rutten eller i bussen. För måltid någon annanstans än på sedvanligt måltidsställe ska den anställde vid behov visa upp ett kvitto eller någon annan utredning över kostnaderna. Utredningen inverkar dock inte på ersättningens storlek. Vägkost ersätts inte.

§ 12 Förutsättningar för logiersättning vid tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa

mom. 1 Logiersättning betalas utöver dagtraktamente i enlighet med ett verifikat som en inkvarteringsrörelse utfärdat eller något annat tillförlitligt verifikat. Logialternativ (för logi- och hotellersättningar både i hem- och utlandet) väljs med beaktande av bestämmelsen i bilaga 16 § 1 mom. 3, dvs. logialternativet ska vara skäligt och vid valet av logi bör resans längd och syfte beaktas. Om måltidsförmåner ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.

Tillämpningsanvisning

Frukost betraktas inte som måltidsförmån. I inkvarteringsrörelsens räkning bör det finnas en specifikation över de

måltider som ingår i räkningen och för vilka tjänsteinnehavaren har debiterats.

När kommunen eller kommunalförbundet betalar ett helpensionspaket, i vilket ingår både kost och logi, betalas tjänsteinnehavaren ett nedsatt dagtraktamente. Om kommunen betalar enbart för logi, betalas tjänsteinnehavaren ett icke nedsatt dagtraktamente.

mom. 2 Om kommunen eller kommunalförbundet ordnar logi som uppfyller skäliga krav, ska detta logi utnyttjas. I annat fall betalas i logiersättning endast det belopp som motsvarar kostnaderna för det logi som kommunen eller kommunalförbundet har ordnat.

mom. 3 En förutsättning för logiersättning är att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har befunnit sig på inkvarteringsorten eller på någon annan ort än hemorten minst fyra timmar mellan kl. 21.00 och kl. 7.00 och på grund av detta varit tvungen att logera någonstans.

§ 13 slopat

§ 14 Övernattningspenning för sommarkoloni eller läger

mom. 1 Om tjänstgöringsstället byts för att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har ålagts tjänsteutövning vid en sommarkoloni eller ett läger som, uppmätt längs allmänt använd färdväg, ligger på över 15 km avstånd från bostaden eller tjänstestället/arbetsplatsen, beroende på från vilketdera stället avfärden sker, betalas i övernattningspenning 6,73 euro för de dygn under vilka den anställde har varit tvungen att övernatta på detta tjänstgöringsställe.

Tillämpningsanvisning

Tjänstgöringsstället byts t.ex. om en ungdomsledare åläggs att arbeta vid en sommarkoloni under sommaren. Om en person på eget initiativ och mot separat arvode åtar sig en annan uppgift än sådana som hör till personens tjänst eller befattning (t.ex. lärare) vid en sommarkoloni eller ett läger, betalas här avsedd övernattningspenning inte. Övernattningspenning betalas inte, om övernattning på ett läger eller en sommarkoloni inte har varit nödvändig. En övernattning bör anses vara nödvändig när arbetsskiften eller trafikförbindelserna i övrigt förutsätter övernattning.

mom. 2 Om kommunen eller kommunalförbundet har ordnat kostnadsfri mat, minskas övernattningspenningen med 50 %. Har dessutom fritt logi ordnats, avdras ytterligare 25 %.

Tillämpningsanvisning

Inkvartering i tält betraktas inte som fritt logi. Inkvarteringsförhållandena bör som helhet vara sådana att det i samband med dem har ordnats möjlighet att sköta den personliga hygienen och att förvara, tvätta och torka kläder.

§ 15 Nattresepenning

mom. 1 Nattresepenning på (från 1.1.2021) 13,00 euro betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn av vilket mer än 10 timmar (ÅL) har åtgått till en tjänsteresa eller förrättning, förutsatt att minst fyra timmar infallit mellan kl. 21.00 och kl. 7.00.

mom. 2 Nattresepenning betalas inte, om

1 den anställde får logiersättning, eller

2 den anställde får särskild ersättning för sovplats på tåg eller för hyttplats på båt, eller om resan företas med båt eller tåg där passagerarna har möjlighet att bo, eller

3 den anställde på grund av fritt logi som kommunen eller kommunalförbundet ordnar inte i övrigt har några övernattningskostnader.

Tillämpningsanvisning

Nattresepenning betalas t.ex. när den anställde övernattar hos släktingar.

§ 16 Ersättningar till kursdeltagare

mom. 1 Beträffande resekostnader som betalas till kursdeltagare ska utöver de allmänna bestämmelserna iakttas vad som anges i denna paragraf.

mom. 2 Till kursdeltagare, varmed avses tjänsteinnehavare och arbetstagare som ålagts att delta i en sådan kurs utanför kommunens eller kommunalförbundets område som arbetsgivaren ordnar eller anvisar, betalas färdkostnadsersättning, dagtraktamente och logiersättning för resan till och från kursen i enlighet med § 3–10 och § 12.

mom. 3 För en oavbruten kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas för kurstiden dagtraktamente eller måltidsersättning enligt § 6 mom. 1 och § 8–11 mom. 1 och logiersättning eller nattresepenning enligt § 12 och § 15.

Kursdagpenning

mom. 4 För en oavbruten kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas fr.o.m. kursens början kursdagpenning under samma förutsättningar som anges i § 6 mom. 1 och § 8 i fråga om dagtraktamente och i § 11 mom. 1 i fråga om måltidsersättning. Kursdagpenningen betalas enligt följande:

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

2 för 22–28 dagen betalas en kursdagpenning som utgör 70 % av fullt dagtraktamente eller av partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning, och

3 för de därpå följande dagarna, men för en kurstid som varar högst ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 55 % av fullt dagtraktamente, av partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

mom. 5 Om kommunen eller kommunalförbundet har ordnat fria måltider för kursdeltagaren, minskas den kursdagpenning som anges i mom. 4 med 50 %. Om kommunen eller kommunalförbundet också har ordnat fritt logi som uppfyller skäliga krav, minskas kursdagpenningen med ytterligare 25 %. För fritt logi på kasern, i läger eller i motsvarande förhållanden görs dock inte detta avdrag på 25 %.

mom. 6 När en kurs är uppdelad i flera avsnitt och den mellanliggande tiden överskrider 12 dygn betraktas avsnitten som separata kurser.

Tillämpningsanvisning

När det gäller en kurs som varar längre än en vecka blir det ofta fråga om huruvida kursdeltagaren ska få ersättning för resor till hemorten under veckoslut eller huruvida dagtraktamente ska betalas också för veckosluten. När frågan avgörs bör man utgå ifrån att kostnaderna ersätts enligt förmånlighetsprincipen. När arbetsgivaren i undantagsfall av tvingande skäl förutsätter att den anställde återvänder till tjänstestället/arbetsplatsen till veckoslutet, ska veckoslutsresorna mellan tjänstgöringsorten och kursplatsen alltid ersättas. För denna tid betalas inte dagtraktamente. Veckoslutsbesök på hemorten medan kursen pågår inverkar inte när kursens längd räknas ut (inräknas i kurstiden).

KOSTNADSERSÄTTNING FÖR TJÄNSTERESOR TILL UTLANDET

§ 17 Allmänt

I fråga om betalningen av färdkostnadsersättning, dagtraktamente och hotellersättning iakttas bestämmelserna i § 1–7 och § 12 mom. 2.

§ 18 Dagtraktamente och hotellersättning vid resor till utlandet

Dagtraktamenten och hotellersättningar vid utlandsresor betalas till samma belopp som för statstjänstemän.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamentena och hotellersättningarna fastställs kalenderårsvis, och information om dem skickas separat i ett cirkulär.

§ 19 Dagtraktamente

mom. 1 Dagtraktamentet bestäms enligt det land eller område där resedygnet avslutas. Om resedygnet avslutas på en båt eller i ett flygplan, fastställs dagtraktamentet enligt det land eller område från vilket båten eller flygplanet senast har avgått eller till vilket båten eller flygplanet först anländer efter avfärden från Finland.

mom. 2 För den del av tjänsteresan som överskrider det sista fulla resedygn som avslutas utomlands betalas dagtraktamente enligt följande:

1 35 % av dagtraktamentet för det sista fulla resedygn som avslutats utomlands, om resedygnet överskrids med mer än två timmar,

2 65 % av dagtraktamentet för det sista fulla resedygn som avslutats utomlands, om resedygnet överskrids med mer än 12 timmar, eller

3 för den tid som överskrider ett fullt resedygn som avslutats i Finland, i enlighet med bestämmelserna om inrikesdagtraktamente.

mom. 3 Om den sammanlagda tid som använts till en tjänsteresa underskrider 24 timmar, betalas dagtraktamente i enlighet med bestämmelserna och beloppen för inrikesresor. Om en tjänsteresa emellertid har varat över 15 timmar och den anställde under denna tid på grund av tjänsteförrättning eller av någon annan giltig orsak har vistats över fem timmar på utländsk mark, bestäms dagtraktamentet enligt landet eller området i fråga.

Tillämpningsanvisning

Exempel

X startar på en tjänsteresa från sitt hem i Rovaniemi 1.4 kl. 7.00 och anländer först till Helsingfors, varifrån X reser vidare samma dag kl. 18.00 med båt till Sverige. X anländer till Sverige 2.4 kl. 8.30. Tjänsteresan fortsätter 2.4 från Sverige till Danmark. Från Danmark återvänder X följande dag, 3.4, per flyg till Helsingfors kl. 21.00. Tjänsteresan slutar 4.4 kl. 10.00, då X anländer till sitt hem i Rovaniemi.

Dagtraktamentena fastställs som följer: 1:a resedygnet: 1.4 kl. 7.00 – 2.4 kl. 7.00
Eftersom resedygnet slutar ombord och fartyget efter avfärden från Finland först anländer till Sverige, betalas dagtraktamente för första resedygnet enligt dagtraktamentet för Sverige.

2:a resedygnet: 2.4 kl. 7.00 – 3.4 kl. 7.00

Eftersom resedygnet slutar i Danmark betalas dagtraktamente för andra resedygnet enligt dagtraktamentet för Danmark.

3:e resedygnet: 3.4 kl. 7.00 – 4.4 kl. 7.00

Eftersom föregående resedygn, som har slutat utomlands, överskrids med över 12 timmar i detta fall betalas för tredje resedygnet 65 % av dagtraktamentet för Danmark.

4:e resedygnet: 4.4 kl. 7.00 –

Eftersom det ovan nämnda resedygnet (24 timmar) fortsätter i Finland betalas för fjärde resedygnet inrikesdagtraktamente, som i detta fall är partiellt dagtraktamente.

mom. 4 För båtseminarier samt konferens- och utbildningskryssningar betalas dagtraktamente i enlighet med gällande lagstiftning och andra bestämmelser om inrikesresor.

§ 20 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning

mom. 1 Kostnadsfria måltider minskar utrikesdagtraktamentet på det sätt som anges i § 10.

Tillämpningsanvisning

En kostnadsfri måltid minskar sådana dagtraktamenten på 35 procent som anges i § 19 mom. 2 punkt 1 och två kostnadsfria måltider minskar sådana dagtraktamenten på 65 procent som anges i punkt 2.

mom. 2 Om en hotellersättning, i vars grundpris ovan nämnda måltider ingår, överskrider maximibeloppet för hotellersättning, beaktas den överskjutande delen genom att den läggs till det enligt mom. 1 minskade dagtraktamentet, dock högst till en sådan del att inte fullt dagtraktamente överskrids.

mom. 3 Hotellersättning betalas mot räkning, dock högst till det fastställda maximibeloppet. Ersättningen omfattar rummets grundpris, eventuell skatt och fast betjäningsavgift.

mom. 4 En förutsättning för betalning av hotellersättning är att den anställde har befunnit sig på hotellorten minst fyra timmar mellan kl. 21.00 och kl. 7.00.

§ 21 Ersättning för vissa kostnader

Såsom av tjänsteresa föranledda kostnader ersätts dessutom följande utgifter:

1 myndighetsavgifter

2 pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccinationsavgifter

3 anlitande av taxi till eller från flygbolagskontoret eller flygplatsen när det är uppenbart nödvändigt, ekonomiskt eller ändamålsenligt med tanke på omständigheterna

4 premie för en resgodsförsäkring upp till 840,94 euro av försäkringsbeloppet samt premie för en engångsresenärsförsäkring som har tecknats för en högst 31 dagar lång tjänsteresa, till den del försäkringen berättigar till kostnadsersättningar på grund av sjukdomsfall under resa, olycksfall eller annullering av eller avbrott i resan, eller premie på högst 50,46 € för en resenärsförsäkring som har tecknats för ett helt år.

5 till tjänsteresearrangemangen och arbetsuppgifterna hörande nödvändiga telefon- och telefaxutgifter på sakliga grunder

6 hyra för förvaringsfack vid hotellinkvartering

7 övriga jämförbara obligatoriska kostnader.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 22 Reseförskott

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt till förskott för en tjänsteresa. För en tjänsteresa som varar kortare tid än 24 timmar kan arbetsgivaren ändå låta bli att betala förskott på dagtraktamentet.

§ 23 Reseräkningar

mom. 1 En reseräkning ska skrivas på en reseräkningsblankett som godkänts av den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet. I räkningen ska det ingå en redogörelse för resans syfte, resesättet, reserutten samt ankomst- och avresetiden (datum och klockslag) för varje ort. På räkningen ska dessutom anges vem som beordrat tjänsteresan eller enligt vilken myndighets beslut tjänsteresan har företagits.

mom. 2 Till reseräkningen ska fogas verifikat över uppkomna kostnader i de fall då verifikat stått att få.

§ 24 Inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar

mom. 1 En reseräkning ska utan dröjsmål lämnas in efter resans slut, om möjligt senast inom två månader. Räkningen lämnas till den person som enligt gällande bestämmelser godkänner räkningar. När räkningen tas emot ska en anteckning om dess ankomstdatum göras på den.

mom. 2 Ersättningen för resekostnader betalas inom två månader efter att reseräkningen har lämnats in.

BILAGA 17

Den ordinarie arbetstiden enligt AKTA 2020–2021 iakttas från 2.11.2020 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum.

Se KAD-cirkulär 8/2020.

BILAGA 18 ARBETSTID FÖR VISSA SAKKUNNIGA (ÅL)

§ 1 Arbetstid på 37 timmar

Ordinarie arbetstid

mom. 1 Följande tjänsteinnehavares och arbetstagares ordinarie arbetstid är högst 37 timmar i veckan (full arbetstid) eller i genomsnitt den nämnda arbetstiden per vecka under en period på högst 6 veckor.

1 psykologer vid institutioner för utvecklingsstörda samt andra vård- och omsorgsinrättningar

2 skolpsykologer

3 överskötare (gäller inte biträdande överskötare)

4 socialarbetare och socialterapeuter

5 skolkuratorer

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden per dygn är inte begränsad i denna arbetstidsform, utan den kan variera enligt behoven i verksamheten.

Angående utjämningsperioder se tillämpningsanvisningarna för kap. III § 7 mom. 1.

Den ordinarie arbetstiden enligt AKTA 2020–2021 iakttas från 2.11.2020 eller från ingången av perioden som börjar närmast efter detta datum.

Hur på förhand planerad frånvaro inverkar på den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen

mom. 2 Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår semester, arbets-/tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 24 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 37 timmar per kalendervecka.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under en sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje ovan nämnd frånvarodag minskas med den andel av 7 timmar 24 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdagar.

Den ordinarie arbetstiden planeras enligt § 1 mom. 2, om frånvaron är känd senast sju dagar innan veckan eller utjämningsperioden börjar.

Hur planerad och oplanerad frånvaro påverkar mertids- och övertidsarbete, se § 2 och 3.

Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor

mom. 3 Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, självstyrelsedag (ÅL), julafton, juldag eller annandag jul (arbetstidsförkortande söckenhelg) är den ordinarie arbetstiden per vecka (mertidsgränsen) 7 timmar 24 minuter kortare för varje ovan uppräknad dag än vad som bestäms i mom. 1.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under en sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg minskas med den andel av 7 timmar 24 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelgsförkortningen ges som en hel ledig dag under samma vecka eller utjämningsperiod.

Tillämpningsanvisning

Om två söckenhelger infaller på samma dag görs förkortningen bara en gång.

Flexibel arbetstid

mom. 4 Arbetstiden kan också ordnas som flexibel arbetstid.

§ 2 Definition av och ersättning för mertidsarbete

mom. 1 Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

Mertidsarbete för en anställd med full arbetstid är arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden upp till övertidsgränsen.

I deltidsarbete är arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete upp till övertidsgränsen enligt § 3. I deltidsarbete avses med ordinarie arbetstid också arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför semester, arbets-/tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro.

I deltidsarbete förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen vid oplanerad frånvaro med det antal arbetstimmar som planerats i arbetsskiftsförteckningen för frånvarotiden.

mom. 2 För en anställd med full arbetstid betalas mertidsersättning för högst en halv timme per vecka, förutom under de söckenhelgsveckor som avses i § 1 mom. 3.

Tillämpningsanvisning

Hur planerad och oplanerad frånvaro påverkar övertidsgränsen, se § 3.

mom. 3 Mertidsarbete ersätts enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar som en oförhöjd timlön för varje timme mertidsarbete eller i form av motsvarande ledighet.

Tillämpningsanvisning

Förutsättningarna för mertidsersättning framgår av kap. III § 20. Angående ersättning i form av ledighet, se kap. III § 23 mom. 5 och 6.

§ 3 Definition av och ersättning för övertidsarbete

Övertidsarbete avser arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider övertidsgräns:

Full arbetstid:

Vid 37 timmars arbetstid i veckan är gränsen för övertidsarbete 38 timmar 15 minuter per vecka. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad

med 1 timme 15 minuter och det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats för veckan i fråga.

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka

Under en vecka med semester, arbets- eller tjänstledighet eller någon annan godtagbar frånvaro är övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid per vecka som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför frånvaron utökad med 6 minuter (0,1 timmar) per arbetsdag, dock högst en halv timme, och utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

Tillämpningsanvisning

Övertidsgränsen bestäms enligt ovan oberoende av om det är fråga om på förhand planerad frånvaro som avses i § 1 mom. 2 eller annan frånvaro.

Övertidsgräns per vecka under söckenhelgsvecka:

Under en vecka som inte innehåller planerad eller oplanerad frånvaro är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 15 minuter. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som antecknats för respektive vecka utökad med
– 1 timme 15 minuter,
– söckenhelgsförkortningar som antecknats för respektive vecka och
– eventuellt antecknade timmar av ersättning i form av ledighet.

Vecka eller utjämningsperiod som innehåller planerad eller oplanerad frånvaro eller båda:

Om det i en vecka eller utjämningsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 1 mom. 3, är övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som för respektive vecka antecknats utanför frånvaron utökad med
– 6 minuter (0,1 timmar) per arbetsdag, dock högst en halv timme per vecka,
– 7 timmar 30 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg under den vecka då söckenhelgsförkortningen getts och
– timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron

Tillämpningsanvisning:

Tillägget på 6 minuter görs bara för sådana arbetsdagar där ordinarie arbetstid ingår. Söckenhelger, dagar som utgör ersättning i form av ledighet och arbetstidsutjämningsdagar betraktas som sådana arbetsdagar när övertidsgränsen räknas ut.

Deltidsarbete:

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter. I en utjämningsperiod som är längre än en vecka är övertidsgränsen 38 timmar 15 minuter gånger antalet veckor under utjämningsperioden.

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka

Under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro beräknas övertidsgränsen i deltidsarbete på följande sätt:
– 37 timmar 30 minuter i veckan eller 37 timmar gånger antalet veckor i utjämningsperioden,
– från vilket avdras antalet frånvarodagar enligt § 1 mom. 2 gånger 7 timmar 24 minuter,
– från vilket avdras det timantal som planerats för en dag som blir oplanerad frånvarodag,
– till vilket läggs 6 minuter (0,1 timmar) per arbetsdag, dock högst en halv timme per kalendervecka i utjämningsperioden.

Tillämpningsanvisning

Ersättning i form av ledighet som planerats i arbetsskiftsförteckningen utgör inte arbetstid. Om den anställde under en vecka eller utjämningsperiod för vilken det planerats ersättning i form av ledighet arbetar fler timmar än vad som planeras, flyttas motsvarande mängd ledighet till ett senare tillfälle eller ersätts i pengar.

Tillämpningsanvisning

I övertidsberäkningen kan man särskilja övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som överstiger övertidsgränsen per vecka, men som inte är övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete ersätts antingen som övertidsarbete per dygn eller som övertidsarbete per vecka, men inte som båda. Från den arbetade tiden per vecka avdras först eventuellt övertidsarbete per dygn. Om övertidsgränsen per vecka överskrids också därefter, utgör den överskjutande tiden övertidsarbete per vecka.

mom. 3 Som övertidsarbete räknas inte en utanför arbetstidslagen stående tjänsteinnehavares eller arbetstagares deltagande i möte, för vilket engångsarvode betalas.

mom. 4 Övertidsarbete ersätts enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar eller i form av ledighet under ordinarie arbetstid på det sätt som bestäms närmare nedan eller i respektive bilaga.

mom. 5 Av den fastställda arbetsskiftsförteckningen ska framgå mängden ersättning i form av ledighet och hur ledigheten förläggs. Om det i den fastställda arbetsskiftsförteckningen har antecknats att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ges ledighet som ersättning för övertidsarbete och den anställde insjuknar innan ledigheten börjar, flyttas den ersättning i form av ledighet som antecknats under sjukledigheten så att den ges senare vid en tidpunkt som bestäms enligt kap. III § 23 mom. 5. Alternativt kan arbetsgivaren enligt prövning betala ut ersättning i pengar så som anges ovan i detta moment. Om den anställde insjuknar under övertidsledigheten flyttas den fr.o.m. dagen efter insjuknandet till en senare tidpunkt eller ersätts i pengar så som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

Andra tjänst- eller arbetsledigheter föranleder inte flyttning av övertidsledighet som fastställts i arbetsskiftsförteckningen.

Övriga ersättningar i form av ledighet som avses i detta kapitel flyttas inte.

4 § Uträkning av timlön

Den timlön som behövs för uträkning av penningersättningar för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, skift-, lördags-, söndags- och helgaftonsarbete samt beredskap får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad med 160.

Tillämpningsanvisning

Timlönedivisorn bestäms enligt denna paragraf. Till övriga delar tillämpas kap. III § 23 på beräkningen av timlönen och på tidpunkten för ersättningar i pengar och i form av ledighet.

KOMMUNALT HUVUDAVTAL

KAPITEL I
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpningsområde

mom. 1 Detta avtal är till sin karaktär såväl ett sådant huvudavtal som avses i 3 § 4 mom. landskapslagen om tjänstekollektivavtal (ÅFS 22/78) som ett kollektivavtal som gäller förhandlingsförfarande och annat motsvarande förfarande och som tillämpas på alla kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagare, om inget annat har avtalats i ett tjänste- och arbetskollektivavtal.

mom. 2 Om parterna inte i den ordning som bestäms i detta avtal har avtalat annorlunda ska i riket gällande vederbörande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal gälla i landskapet i enlighet med vad i tjänste- och arbetskollektivavtal närmare fastställs.

§ 2 Frågor man kan förhandla och avtala om

mom.1 Central nivå

1) Man förhandlar om och ingår tjänste- och arbetskollektivavtal (§ 5 och 6).

2) Man för centrala förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av förpliktande avtalsbestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtalen som ingås på central nivå (§ 9-11).

mom. 2 Lokal nivå

1) Vid behov för man förhandlingar om och efter samtycke av Kommunala avtalsdelegationen ingår avtal samt för förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av dessa (§ 13).

2) Man för lokala förhandlingar om meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen och tillämpningen av förpliktande avtalsbestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtalen (§ 8, 10 och 11).

3) Man för lokala förhandlingar om vissa prövningsbaserade frågor i tjänste- och arbetskollektivavtalen (§14).

§ 3 Förhandlings- och avtalsparter

mom. 1 Central nivå

Kommunala avtalsdelegationen respektive Akava-Åland rf, Fackorganisationen för offentliga arbetsområden på Åland, FOA-Å rf och Tjänstemannaorganisationerna på Åland, TCÅ rf, vilka nedan kallas huvudavtalsorganisationer, förhandlar om och ingår tjänste- och arbetskollektivavtal samt för centrala förhandlingar. Kommunala avtalsdelegationen och respektive huvudavtalsorganisation kan separat avtala om att förhandlingar förs av en medlemsförening till huvudavtalsorganisationen i fråga.

mom. 2 Lokal nivå

Den behöriga kommunala myndigheten och de huvudavtalsorganisationer eller deras befullmäktigade registrerade medlemsföreningar som saken berör, förhandlar om och ingår lokala avtal, för förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av lokala avtal samt för de lokala förhandlingar som avses i § 2 mom. 2 punkt 2. De lokala förhandlingar som avses i § 2 mom. 2 punkt 3 förs av representanter för den behöriga kommunala myndigheten och för huvudavtalsorganisationerna.

Tillämpningsdirektiv

Med en medlemsförening till en huvudavtalsorganisation avses här en huvudavtalsorganisations lokalförening eller riksomfattande underförening på förbundsnivå eller en lokalförening till en sådan underförening. En huvudavtalsorganisations talan kan föras av organisationens huvudförtroendeman/förtroendeman.

§ 4 Avtalsområden

De olika avtalsområden som parterna överenskommit att avtala om specificeras och skrivs in i underteckningsprotokollet till huvudavtalet.

KAPITEL II
AVTALSFÖRHANDLINGAR PÅ CENTRAL NIVÅ

§ 5 Förhandlingsbegäran och inledande av förhandlingar

En förhandlingsbegäran kan framställas muntligt eller skriftligt och samtidigt ska huvudpunkterna i de frågor man önskar förhandla om anges. Förhandlingarna ska inledas utan dröjsmål, senast inom två veckor från framställandet av förhandlingsbegäran, om inte något annat avtalas. Kommunala avtalsdelegationen sammankallar förhandlingsparterna.

§ 6 Förande av förhandlingar

mom. 1 Kommunal arbetsmarknadsgrupp

Kommunala avtalsdelegationen och huvudavtalsorganisationerna tillsätter ett gemensamt permanent organ för att bereda de ärenden som parterna förhandlar om eller som sammanhänger med parternas gemensamma verksamhetsområden. Beredningsorganet benämns kommunal arbetsmarknadsgrupp.

mom. 2 Separata förhandlingar

Om ärendet gäller enbart eller nästan enbart medlemmar i någon enskild huvudavtalsorganisation förs förhandlingarna som separata förhandlingar mellan Kommunala avtalsdelegationen och respektive organisation eller organisationer, om annat inte avtalas.

KAPITEL III
FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE I FRÅGOR SOM GÄLLER TOLKNING OCH TILLÄMPNING AV FÖRPLIKTANDE AVTALSBESTÄMMELSER

§ 7 Direkta överläggningar

En representant för arbetsgivaren bör genom direkta överläggningar med den tjänsteinnehavare/arbetsstagare som saken gäller eller med en förtroendeman som representerar denne försöka reda ut frågor och meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen och tillämpningen av förpliktande bestämmelser i ett tjänste- och arbetskollektivavtal.

§ 8 Lokala förhandlingar

Den behöriga kommunala myndigheten och respektive huvudavtalsorganisation eller dess registrerade medlemsförening ska på yrkande av någondera parten föra lokala förhandlingar om meningsskiljaktigheter

som gäller tolkningen eller tillämpningen av förpliktande bestämmelser i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Tillämpningsdirektiv

Resultatet av de lokala förhandlingarna är inte bindande för den kommunala myndigheten, t.ex. styrelsen eller nämnden, förrän förhandlingsresultatet har godkänts vid respektive organs möte. Myndighetens beslut i den fråga som varit föremål för lokala förhandlingar bör så snart som möjligt delges den andra förhandlingsparten.

Enligt 19 § landskapslagen om tjänstekollektivavtal kan en tjänsteinnehavare inte genom besvär söka ändring i en kommuns eller ett kommunalförbunds beslut i en fråga som varit föremål för lokala förhandlingar. Han kan inte heller hänskjuta ärendet till handläggning genom rättelseyrkande eller som förvaltningstvistemål, om arbetsdomstolen är behörig i ärendet.

§ 9 Centrala förhandlingar

mom. 1 Om man inte uppnår enighet i de lokala förhandlingarna kan en avtalspart hänskjuta saken till centrala förhandlingar mellan Kommunala avtalsdelegationen och respektive huvudavtalsorganisation.

mom. 2 Yrkandet på centrala förhandlingar ska vid äventyr av förlust av talan framställas inom tre månader från att de lokala förhandlingarna avslutades.

mom. 3 På grund av tvistens art eller av andra särskilda skäl kan huvudavtalsorganisationen i fråga hänskjuta meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen eller tillämpningen av ett tjänste- eller arbetskollektivavtal direkt till handläggning i centrala förhandlingar.

§ 10 Förande av förhandlingarna samt protokoll

mom. 1 Förhandlingarna ska inledas inom tre veckor från det att motparten har delgetts ett skriftligt yrkande där de frågor som blir föremål för förhandlingarna har angetts, om inte parterna har avtalat om en längre tid. Förhandlingarna ska föras utan oskäligt dröjsmål. Den behöriga myndigheten ska bestämma tidpunkten och platsen för förhandlingarna.

mom. 2 Förhandlingarna anses vara avslutade den dag då förhandlingsparterna gemensamt har konstaterat detta, förhandlingsprotokollet har justerats på överenskommet sätt (justeringsdagen ska antecknas) eller när någondera av förhandlingsparterna skriftligt har meddelat att den för egen del anser förhandlingarna vara avslutade.

mom. 3 Vid lokala och centrala förhandlingar ska det föras protokoll, som ska justeras på det sätt som förhandlingsparterna kommer överens om. I centrala förhandlingar och i de lokala förhandlingar där man inte uppnår enighet ska i protokollet eller i dess bilagor redogöras för den fråga som man är oenig om och för parternas ståndpunkter med motiveringar samt för de fakta och handlingar som man vill åberopa. Protokollet ska upprättas utan dröjsmål efter att förhandlingarna avslutats.

§ 11 Preskription av förhandlings- och talerätt

Lokala eller centrala förhandlingar ska vid äventyr av förlust av talan påyrkas inom ett år från utgången av det kalenderår under vilket den händelse har inträffat eller det förhållande har uppkommit som ligger till grund för yrkandet.

Tillämpningsdirektiv

Preskriptionstiden avbryts endast av en skriftlig begäran om lokala eller centrala förhandlingar (inte t.ex. av något annat skriftligt yrkande eller av direkta överläggningar).

Exempel

Lokala förhandlingar om en fordran som grundar sig på ett tjänste- eller arbetskollektivavtal har begärts i februari 1999. Rätten till fordran har uppkommit år 1997. Fordran är för 1997 års del preskriberad och betalas således tidigast från och med början av år 1998.

Beträffande en ostridig fordran iakttas den allmänna preskriptionstiden på 10 år, om det inte i ett tjänste- och arbetskollektivavtal eller i tjänstestadgan el. dyl. eller i en särskild lag (t.ex. arbetstids- eller semesterlagarna) bestämts att preskriptionstiden ska vara kortare.

I mallen för tjänstestadga finns särskilda bestämmelser om preskription för tjänsteinnehavare (3 år + ett ofullständigt kalenderår). I tjänstekollektivavtalsfrågor som bestridits iakttas bestämmelserna i § 11 och i ostridiga tjänstekollektivavtalsfrågor preskriptionsbestämmelserna i tjänstestadgan, om inget annat särskilt föreskrivs i lagstiftning eller bestämmelser.

§ 12 Väckande av talan

mom. 1 Talan i arbetsdomstolen får inte väckas förrän centrala förhandlingar enligt detta avtal har förts.

mom. 2 Talan i arbetsdomstolen ska vid äventyr av förlust av talan väckas inom fyra månader efter att de centrala förhandlingarna avslutats.

KAPITEL IV
INGÅENDE AV LOKALA AVTAL SAMT LOKALA FÖRHANDLINGAR OM VISSA PRÖVNINGSBASERADE FRÅGOR

§ 13 Ingående av lokala avtal

mom. 1 Lokalt kan man med Kommunala avtalsdelegationens tillstånd avtala om att avvika från bestämmelserna i ett gällande centralt tjänste- eller arbetskollektivavtal, om det finns en grundad anledning som baserar sig på lokala särförhållanden och om möjligheten att ingå lokala avtal inte särskilt har begränsats i det centrala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Har det i ett centralt tjänste- och arbetskollektivavtal avtalats något annat om ingående av lokala avtal än vad som bestäms i denna paragraf, iakttas i stället för bestämmelserna i denna paragraf bestämmelserna i det centrala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

mom. 2 I det fall som avses ovan i mom. 1 eller om det i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal har förutsatts att man ingår lokala avtal eller detta i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal har gjorts möjligt, förs förhandlingar och avtalats skriftligt om saken mellan den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet och de huvudavtalsorganisationer eller deras medlemsföreningar vilkas medlemmar saken berör. Om det uppkommer oklarhet om en medlemsförenings befogenhet att föra lokala avtalsförhandlingar, kan det förutsättas att denna har en uttrycklig fullmakt av huvudavtalsorganisationen.

mom. 3 Ett lokalt avtal kan när som helst sägas upp att upphöra efter tre månader från delgivandet av uppsägningen, varefter bestämmelserna i respektive centrala tjänste- och arbetskollektivavtal iakttas.

mom. 4 Ett lokalt avtal har samma rättsverkan som ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, om inte något annat föranleds av mom. 3.

Tillämpningsdirektiv

Ett lokalt avtal kan gälla hela personalen i en kommun/ett kommunalförbund, några enheter eller personalgrupper eller en enskild tjänsteinnehavare/arbetstagare.

Också ett lokalt avtal som ingåtts för viss tid kan sägas upp. Om ett lokalt avtal har sagts upp, bestäms anställningsvillkoren för den som omfattas av avtalet efter utgången av uppsägningstiden enligt respektive bestämmelser i tjänste- eller arbetskollektivavtalet, såvida inget annat avtalas lokalt. Om de tillämpliga avtalsbestämmelserna baserar sig på

prövning, ska anställningsvillkoren efter uppsägningstiden bestämmas vara sådana som de var innan det lokala avtalet trädde i kraft, såvida inget annat avtalas eller föranleds av de förpliktande bestämmelserna i respektive centrala tjänste- och arbetskollektivavtal.

Avsikten är att eventuella meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av ett lokalt avtal ska avgöras genom förhandlingar mellan de lokala parterna. Om man inte lyckas lösa problemet i lokala förhandlingar, finns det inget hinder för att behandla frågan i den ordning som anges i § 9–11, även om man på grund av sakens natur bör försöka undvika detta.

§ 14 Lokala förhandlingar om vissa prövningsbaserade frågor

mom. 1 Den behöriga kommunala myndigheten och huvudavtalsorganisationerna kan lokalt så som det konstateras i § 13 avtala om det lokala förhandlingsförfarandet i fråga om prövningsbaserade anställningsvillkor i ett tjänste- och arbetskollektivavtal. Om inget annat har avtalats lokalt, är den kommunala myndigheten skyldig att iaktta bestämmelserna i denna paragraf.

mom. 2 Kommunala arbetsgivaren ska informera huvudavtalsorganisationerna om planerade tillämpningar av prövningsbaserade bestämmelser. Innan den behöriga myndigheten i en kommun eller i ett kommunalförbund fattar beslut om sådana allmänna principer eller grunder som är väsentliga för tjänsteinnehavarna/arbetstagarna och som gäller tillämpningen av prövningsbaserade bestämmelser i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, ska på begäran föras förhandlingar i frågan med representanter för de huvudavtalsorganisationer saken gäller.

I dessa förhandlingar bör man försöka uppnå enighet om de allmänna principerna och grunderna för verkställandet av de ovan nämnda avtalsbestämmelserna. Om någon förhandlingspart kräver det, ska det över förhandlingarna upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter och eventuella motiveringar framgår.

Tillämpningsdirektiv

Syftet med förhandlingsförfarandet är att man ska kunna dra nytta av den lokala sakkunskapen och öka ansvaret på lokal nivå i fråga om tillämpningen av avtalen.

Föremål för förhandlingar

Förhandlingar enligt § 14 ska föras bl.a. i följande fall:

1) I kommunen/kommunalförbundet har det beretts ett betydande principavgörande om tillämpningen av prövningsbaserade bestämmelser, såsom allmänna principer för beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet och för prövningsbaserade löner under tjänstledighet samt för utbetalning av mötes- och föreläsningsarvoden,

2) Det är fråga om principer och grunder som ska iakttas vid lönejusteringar vilka gäller flera tjänsteinnehavar-/arbetstagargrupper, t.ex. kostnadsramen och de verksamhetsenheter, uppgifter, tjänster och befattningar som arrangemanget gäller.

När det gäller motivationstillägget och den individuella lönedelen är det de allmänna principerna som ska iakttas vid beviljandet av dessa lönedelar kommunen ska förhandla om, om de inte på något annat sätt behandlas tillsammans med personalen. Det har utfärdats gemensamma anvisningar om personalens medverkan vid behandling av resultatarvoden. Förhandlingsskyldigheten gäller till exempel inte fastställandet av en enskild tjänsteinnehavares/arbetstagares lön och inte heller frågor som inte är beroende av avtal.

En i denna paragraf avsedd prövningsbaserad fråga kan inte hänskjutas till centrala förhandlingar eller till behandling i arbetsdomstolen.

KAPITEL V
TRYGGANDE AV ARBETSFREDEN

§ 15 Stridsåtgärder verkställda av en medlemsförening

En medlemsförening till en huvudavtalsorganisation får inte vidta stridsåtgärder utan huvudavtalsorganisationens tillstånd.

§ 16 Ansökningsförbud och blockad

mom. 1 De som är bundna av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet får inte under dess giltighetstid verkställa ansökningsförbud eller blockader som riktar sig mot en kommuns eller ett kommunalförbunds instruktion, stadga eller annat beslut som överensstämmer med ett rekommendationsavtal, en rekommendation eller en mall som den som är bunden av avtalet har godkänt.

mom. 2 Huvudavtalsorganisationerna ska också i övrigt med de medel som de har till sitt förfogande under det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalets giltighetstid sträva efter att förhindra sina medlemsföreningar att tillgripa dessa åtgärder eller begränsa användningen av dem så att en kommuns eller ett kommunalförbunds viktiga funktioner inte allvarligt störs på grund av ansökningsförbudet eller blockaden.

KAPITEL VI
PROCEDUR VID HOT OM SAMHÄLLSFARLIG ARBETSSTRID

§ 17 Tjänstetvistnämnd

mom. 1 Anser avtalsdelegationen eller i 3 § nämnd huvudavtalsorganisation, att stridsåtgärd kan förorsaka allvarlig störning i viktiga samhällsfunktioner och har genom förhandlingar enighet inte kunnat nås om att avstå från eller begränsa stridsåtgärden, har avtalsdelegationen eller huvudavtalsorganisationen rätt att inom fem dygn efter det ett meddelande i enlighet med 7 § lagen om medling i arbetstvister (FFS 420/62) har lämnats, skriftligen anmäla till riksförlikningsmannabyrån, att den kommer att hänskjuta saken till kommunala tjänstetvistnämnden.

mom. 2 Finner avtalsdelegationen eller huvudavtalsorganisationen under pågående arbetsstrid, att stridsåtgärd blir farlig för samhället på sätt i 1 mom. avses, har den rätt att omedelbart hänskjuta saken till benhandling i tjänstetvistnämnden.

§ 18 Nämndens sammansättning och mandattid

mom. 1 Tjänstetvistnämnden består av sex medlemmar. Av medlemmarna utses tre av avtalsdelegationen och en av envar av huvudavtalsorganisationerna för fyra kalenderår i sänder. För varje medlem utses enligt samma grunder två personliga ersättare.

mom. 2 Avgår eller avlider medlem eller ersättare under pågående mandatperiod, utses i hans ställe ny medlem eller ersättare för den återstående mandattiden.

mom. 3 Riksförlikningsmannens byrå ska skriftligen underrättas om ett val av medlemmar och ersättare i tjänstetvistnämnden.

§ 19 Sammankallande och utgifter

mom. 1 Tjänstetvistnämnden sammankommer på kallelse av riksförlikningsmannen eller av honom därtill förordnad person för att under hans ordförandeskap inom sig välja ordförande och viceordförande.

mom. 2 Nämndens utgifter bestrids med landskapets medel.

§ 20 Beslut

mom. 1 Som tjänstetvistnämndens beslut i sak, som angår stridsåtgärds samhällsfarlighet, gäller flertalets åsikt. Medlem av nämnden får härvid inte avhålla sig från att rösta. I övriga ärenden avgör vid lika röstetal ordförandens röst, utom vid val, då lotten avgör.

mom. 2 Nämnden är beslutför endast när den är fulltalig.

§ 21 Tidsfrist för beslut

Tjänstetvistnämnden ska avgöra ärende angående arbetsstrids samhällsfarlighet inom sju dygn, i de fall som avses i 16 § 1 mom. från det att meddelande om att arbetsstrid inletts eller utvidgats inkommit till motparten och i det fall som avses i 16 § 2 mom. från det att saken hänskjutits till tjänstetvistnämnden ska meddela parterna i tvisten samt riksförlikningsmannabyrån sitt beslut i saken.

§ 22 Begränsning av stridsåtgärd

Om tjänstetvistnämnden har funnit, att planerad eller inledd stridsåtgärd eller utvidgning av stridsåtgärd är samhällsfarlig såsom i 16 § är sagt, ska nämnden i sitt beslut uppmana parterna att avstå från stridsåtgärden eller begränsa den så, att den inte längre är samhällsfarlig. I intet fall får stridsåtgärd, som hänskjutits till nämndens prövning, vidtas tidigare än två veckor efter den ursprungligen uppgivna tidpunkten för stridsåtgärdens början eller utvidgning.

§ 23 Förpliktelser till arbetsfred

Medlemsförening får inte skrida till stridsåtgärder mot beslut, som fattats av i 3 § 1 mom. nämnd huvudavtalsorganisation.

KAPITEL VII
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 24 Inskränkning av ett avtals tillämpningsområde

Om en del av huvudavtalsorganisationerna undertecknar ett tjänste- eller arbetskollektivavtal medan en del av de organisationer som deltagit i förhandlingarna stannar utanför avtalet, tillämpas inte bestämmelserna i ovan nämnda tjänste- eller arbetskollektivavtalet på medlemmarna i den organisation eller dess medlemsförening som stannat utanför avtalet, såvida inget annat avtalats särskilt.

§ 25 Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 2000. Om någon part säger upp avtalet, gäller uppsägningen alla parter, dock så, att § 7–12 och § 14 också efter uppsägningstidens utgång ska tillämpas mellan de parter som är bundna av tjänste- och arbetskollektivavtal. En uppsägning ska göras skriftligt. Uppsägningstiden är sex månader. Vid uppsägning av huvudavtalet anses också ett i § 13 mom. 1 avsett lokalt avtal vara uppsagt från den tidpunkt då giltighetstiden upphör för det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal som är i kraft vid tidpunkten för uppsägningen, dock tidigast vid utgången av giltighetstiden för detta huvudavtal.

§ 26 Undertecknings protokoll

Till avtalet ansluter sig ett undertecknings protokoll.

Mariehamn den 25 november 1999

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA-ÅLAND R.F.

FACKORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA ARBETSOMRÅDEN PÅ ÅLAND, FOA-Å RF

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND, TCÅ R.F.

ARBETSAVTALSLAG 26.1.2001/55

LANDSKAPSLAG OM TILLÄMPNING I LANDSKAPET ÅLAND AV LAGSTIFTNING OM KOMMUNALA TJÄNSTEMÄN (ÅFS 24/2004)

LAG OM KOMMUNALA TJÄNSTEINNEHAVARE11.4.2003/304

LANDSKAPSLAG OM TILLÄMPNING I LANDSKAPET ÅLAND AV ARBETSTIDSLAGEN (ÅFS 44/1998)

ARBETSTIDSLAG 9.8.1996/605

ARBETSTIDSLAG 5.7.2019/872

SEMESTERLAG 18.3.2005/162

LAG OM SAMARBETE MELLAN KOMMUNALA ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE 13.4.2007/449
– tillämpas enbart på arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. För tjänstemän tillämpas samarbetsavtalet

ARBETSAVTALSLAG

Arbetsavtalslag 26.1.2001/55

1 kap
Allmänna bestämmelser

1 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag skall tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag.

Enbart det att arbetet utförs hemma hos arbetstagaren eller på en plats som arbetstagaren valt eller att arbetet utförs med arbetstagarens redskap eller maskiner utgör inte hinder för tilllämpning av lagen.

2 §
Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på

1) offentligrättsliga anställningar eller på fullgörandet av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet,

2) sedvanliga fritidsaktiviteter,

3) ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms särskilt om avtalet.

3 § (21.12.2010/1224)
Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

3 a § (29.12.2016/1448)
Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap.

3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

4 § (31.3.2020/167)
Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av

arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan får hävas under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §.

4 § har ändrats genom L 167/2020, som gäller temporärt 1.4.2020–31.12.2020. Den tidigare formen lyder:

4 § (29.12.2016/1448)
Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

5 §
Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

6 §
Omyndigs arbetsavtal

Bestämmelser om rätten för den som inte fyllt 18 år att ingå arbetsavtal samt om rätten för en ung persons vårdnadshavare att häva ett arbetsavtal som den unga ingått finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

7 §
Överföring av rättigheter och skyldigheter

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (användarföretag), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. (14.11.2008/707)

8 §
Arbetstagarens biträde

Om arbetstagaren med samtycke av arbetsgivaren har anlitat ett biträde för uppfyllande av de förpliktelser som härrör från arbetsavtalet, står även biträdet i anställningsförhållande till den arbetsgivare som gett sitt samtycke.

9 §
Ställföreträdare för arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försummelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättande av den skada som uppkommit.

10 §
Överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överlåts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner, som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. (15.11.2002/943) När ett konkursbo överlåter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, utom om det bestämmande inflytandet i den rörelse som försatts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

11 § (18.5.2018/377)
Villkor om varierande arbetstid

Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt.

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Förhandlingarna ska föras inom skälig tid och arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid förhandlingarna. Kan överenskommelse inte träffas om en ny minimiarbetstid, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

2 kap
Arbetsgivarens skyldigheter

1 §
Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2 § (30.12.2014/1331)
Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

3 §
Arbetarskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002). (23.8.2002/750)

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild moderskapsledighet ingår i 4 kap. 1 §.

4 § (29.12.2016/1448)
Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen skall åtminstone framgå

1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,

2) den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds,

3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

4) prövotiden,

5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,

6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

7) det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet,

8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

9) den tillämpade arbetstiden; i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ska det dessutom ges en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft, (18.5.2018/377)

10) hur semestern bestäms,

11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till

avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

5 §
Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning.

6 § (13.1.2012/10)
Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

7 §
Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (allmänt bindande kollektivavtal) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med undantag av vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

8 §
Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet

Om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

9 § (13.1.2012/10)
Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut en arbetstagare till ett användarföretag och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. och inte heller är skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som

är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

9 a § (13.1.2012/10)
Uthyrda arbetstagares rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget

En uthyrd arbetstagare ska ha rätt till tjänster och gemensamma inrättningar inom användarföretaget på samma villkor som arbetstagare som är anställda i detta företag, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. Användarföretaget är dock inte skyldigt att ekonomiskt understödja uthyrda arbetstagare när de utnyttjar tjänster eller inrättningar.

10 §
Minimilönen om kollektivavtal saknas

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

11 § (18.5.2018/377)
Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

Vid varierande arbetstid uppstår rätt till lön för sjukdomstid enligt 1 mom., om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om det på annat sätt har överenskommits om arbetsskiftet eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga. Lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår sjukdomstidens början i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

11 a § (8.6.2006/460)
Partiell sjukfrånvaro

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidsarbete för viss tid som ligger till grund för den finns i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Syftet med partiell sjukfrånvaro är att stödja arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet och på eget initiativ återgå till heltidsarbete. Avtalet om deltidsarbete ingås på basis av en utredning om arbetstagarens hälsotillstånd. (26.6.2009/534)

Parterna skall komma överens om ändring av avtalet om deltidsarbete under avtalsperioden. Ett avtal för viss tid upphör dock under avtalsperioden, om arbetstagaren på grund av sjukdom inte längre klarar av sitt deltidsarbete.

När avtalet om deltidsarbete upphör har arbetstagaren rätt att på nytt iaktta villkoren i det avtal om arbete på heltid som föregick avtalet om deltidsarbete.

12 §
Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

Om inte något annat avtalas, är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar. Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligen låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen skall arbetsgivaren iaktta det som i 17 § i detta kapitel bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

13 §
Lönebetalningsperiod och betalningstid

Lönen skall betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Om grunden för tidlön är en kortare tid än en vecka, skall lönen betalas minst två gånger per månad och i andra fall en gång per månad. I arbete med prestationslön får lönebetalningsperioden vara högst två veckor, om inte prestationslönen betalas i samband med en månatlig lön. Om arbetet med prestationslön varar längre än en lönebetalningsperiod, skall för varje lönebetalningsperiod betalas en sådan del av lönen som bestäms enligt den tid som använts till arbetet.

Om en del av lönen betalas i form av vinstandel eller provision eller enligt någon annan liknande grund, får betalningsperioden för denna del vara längre än vad som anges ovan, dock högst 12 månader.

14 §
Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalningen av en fordran som härrör från anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar. Om en fordran som härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalt fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

15 §
Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfallodag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalning-

ar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfallodag.

16 § (7.6.2013/398)
Betalning av lön

Lönen ska betalas in på det bankkonto som arbetstagaren har upgett. Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för betalningssättet.

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå. Arbetsgivaren ska ha ett av arbetstagaren undertecknat kvitto på betalning av lön kontant eller någon annan utredning som verifierar betalningen.

Bestämmelser om skyldigheten för en bokföringsskyldig arbetsgivare enligt bokföringslagen (1336/1997) att till sin bokföring foga det av arbetstagaren undertecknade kvittot på betalning eller någon annan utredning som verifierar betalningen finns i den lagen.

17 § (29.12.2016/1448)
Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalts som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

18 § (10.4.2015/418)
Arbetstagares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 80 och 81 § i kommunallagen (410/2015) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

3 kap
Arbetstagarens skyldigheter

1 §
Allmänna skyldigheter

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

2 §
Skydd i arbetet

Arbetstagaren skall iaktta den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som han eller hon observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

3 §
Konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god

sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.
Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte för förberedande av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansvarar jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

4 § (10.8.2018/597)
Företagshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte obehörigen utnyttja arbetsgivarens företagshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har anskaffat uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Bestämmelser om skyddet för företagshemligheter finns dessutom i lagen om företagshemligheter (595/2018).

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en företagshemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller borde ha vetat att arbetstagaren handlade obehörigt

5 §
Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (konkurrensförbudsavtal) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som skall börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter. (10.8.2018/597)

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, rättshandlingslagen).

4 kap
Familjeledighet

1 § (29.6.2006/533)
Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

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

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar.

2 § (29.12.2016/1448)
Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningsperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidsarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidsarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

3 § (29.6.2006/533)
Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a § (29.6.2006/533)
Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 §
Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. (29.6.2006/533)

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

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

5 §
Avbrytande av partiell vårdledighet

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

6 §
Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. (29.6.2006/533) Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

7 §
Frånvaro av tvingande familjeskäl

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

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

7 a § (4.3.2011/197)
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 avtalar 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.

8 §
Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

9 §
Återgång till arbetet

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

5 kap
Permittering

1 §
Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 5 §.

2 § (31.3.2020/167)
Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, trots vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid. Arbetsgivaren får dock permittera en arbetstagare som är visstidsanställd hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

2 § har ändrats genom L 167/2020, som gäller temporärt 1.4.2020–31.12.2020. Den tidigare formen lyder:

2 §
Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om
1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

3 §
Förhandsinformation och hörande av arbetstagare

Arbetsgivaren skall 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, begynnelsetidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

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

4 § (31.3.2020/167)
Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

4 § har ändrats genom L 167/2020, som gäller temporärt 1.4.2020–31.12.2020. Den tidigare formen lyder:

4 § (7.4.2017/204)
Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

5 §
Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

6 §
Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.
En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §
Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningsti-

den får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som
bestäms i 2 mom.

6 kap
Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §
Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

1 a § (26.11.2004/1030)
Avgångsålder

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren uppnår avgångsåldern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet. Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter. (29.1.2016/102)

Arbetsgivaren och arbetstagaren får utan hinder av 1 kap. 3 § 2 mom. avtala om att anställningsförhållandet förlängs för viss tid.

2 §
Allmänna bestämmelser om uppsägningstider

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom en uppsägning som skall delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Det kan avtalas att arbetsgivaren skall iaktta en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten.

3 §
Allmänna uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,

2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,

3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,

4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år,

5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,

2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

4 §
Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden skall i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

4 a § (18.5.2018/377)
Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid

Om det i arbetsavtalet har överenskommits om varierande arbetstid och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningsskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår uppsägningen i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

5 §
Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

6 § (31.3.2020/167)
Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

6 § har ändrats genom L 167/2020, som gäller temporärt 1.4.2020–31.12.2020. Den tidigare formen lyder:

6 § (29.12.2016/1448)
Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

7 §
Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande skall dock begäras inom fem år från det anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det anställningsförhållandet upphörde, skall arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäliga svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

7 kap
Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §
Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande skäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §
Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska det vid en sammantagen bedömning tas hänsyn till antalet anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet. (18.1.2019/127)

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,

2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal

eller som vidtagits av en arbetstagarförening,

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,

4) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

3 §
Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §. Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

4 §
Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning

Arbetstagaren skall i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren skall för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., skall arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §
Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse på det sätt som avses i 1 kap. 10 §, får arbetstagaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i anställningsförhållandet eller oberoende av anställningsförhållandets längd säga upp arbetsavtalet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat arbetstagaren om överlåtelsen senast

en månad före dagen för överlåtelsen. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

6 §
Förvärvarens ansvar

Om ett arbetsavtal upphävs på grund av att arbetstagarens anställningsvillkor försämras avsevärt till följd av överlåtelse av rörelse, anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningsförhållandet upphör.

7 §
Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller om
2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 5 kap. 7 § 1 mom.

8 §
Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren, har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningsrätten skall utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

9 §
Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. (4.3.2011/197)

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

10 §
Uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud

På de grunder som avses i 2 § i detta kapitel får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemans eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

11 §
Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid

På en uppsägningsgrund som avses i 3 § får arbetsgivaren med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid.

12 § (23.6.2005/456)
Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012), i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inlärning i arbetet enligt planen eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning. (28.12.2012/920)

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,

3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren skall innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

13 § (29.12.2016/1467)
Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 7 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin

skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

14 § (29.12.2016/1467)
Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 13 § är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

8 kap:
Hävning av arbetsavtal

1 §
Hävningsgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 §
När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger. Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

3 §
Rätt att anse arbetsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

9 kap
Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

1 §
Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 7 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §
Hörande av arbetstagare och arbetsgivare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 4 § eller av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 § (7.4.2017/204)
Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren informera den arbetstagare som blir uppsagd om uppsägningens grunder och alternativ. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

3 a § (27.3.2020/163)
Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

3 b § (27.3.2020/163)
Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

4 §
Meddelande om upphävande av arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

5 §
Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

10 kap
Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor

1 §
Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. rättshandlingslagen, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §
Oskäliga villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §
Verkningarna av ett ogiltigt villkor

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §
Ogiltighet på grund av omyndighet

Så länge en omyndig arbetstagare fullgör sina avtalsförpliktelser får arbetsgivaren inte göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av att arbetstagaren är omyndig.

11 kap (17.6.2016/448):
Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

1 § (17.6.2016/448)
På arbetsavtalet tillämplig lag

På arbete som utförs i Finland tillämpas finsk arbetslagstiftning, om arbetsavtalet inte har anknytning till andra stater.
Om ett arbetsavtal har anknytning till två eller flera stater, bestäms den lag som ska tillämpas på arbetsavtalet enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tilllämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

2 § (17.6.2016/448)
Arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet

Anställningsvillkoren för medborgare inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Anställningsvillkoren för schweiziska medborgare som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som därom avtalats i det i Luxemburg den 21 juni 1999 ingångna avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater och Schweiziska edsförbundet om fri rörlighet för personer (FördrS 38/2002).

Diskriminering på grundval av nationalitet är förbjuden i anställningsvillkor på det sätt som föreskrivs i diskrimineringslagen och i internationella avtal som är bindande för Finland.

3 § (17.6.2016/448)
Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om minimivillkoren i arbetsavtalsförhållandena och om arbetsförhållandena för arbetstagare som utstationeras till Finland på basis av statsgränsöverskridande tillhandahållande av tjänster finns i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

4 § (14.12.2017/918)
Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

Bestämmelser om hur anställningsvillkoren bestäms när det gäller arbetstagare vilkas inresa baserar sig på lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) finns i 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare.

11 a kap (20.7.2012/451)
Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet

1 § (20.7.2012/451)
Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på arbetsgivare som anställt en i 3 § 2 a-punkten i utlänningslagen (301/2004) avsedd tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet. Bestämmelserna tillämpas också på arbetsgivarens avtalsparter och på andra avtalsparter i enlighet med vad som föreskrivs nedan i detta kapitel.
I detta kapitel avses med

2 § (20.7.2012/451)
Underleverantörer och uppdragsgivare

1) underleverantör en avtalspart som är arbetsgivare och som med en beställare ingått avtal om att ett visst arbetsresultat ska presteras mot vederlag,

2) uppdragsgivare en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland en sådan arbetstagare arbetar som är anställd hos en underleverantör,

3) huvuduppdragsgivare en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland flera i 1 punkten avsedda underleverantörer är verksamma som sådana uppdragsgivare som avses i 2 punkten.

3 § (20.7.2012/451)
Påföljdsavgift

En arbetsgivare som anställt en eller flera sådana arbetstagare som avses i 1 § är skyldig att betala en påföljdsavgift på minst 1 000 euro och högst 30 000 euro.

Påföljdsavgiftens högsta och lägsta belopp justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

4 § (20.7.2012/451)
Faktorer som påverkar påföljdsavgiftens belopp

När påföljdsavgiftens storlek bestäms ska hänsyn tas till huruvida arbetsgivarens förfarande varit uppsåtligt och upprepat, andra omständigheter vid anställningsförhållandets uppkomst, anställningsvillkoren och antalet sådana arbetstagare som avses i 1 §.

Om det är en fysisk person som har anställt en arbetstagare för sina privata syften och arbetstagarens arbetsförhållanden inte är

särskilt exploaterande, ska detta beaktas som en faktor som sänker påföljdsavgiften.

5 § (20.7.2012/451)
Kostnader för återvändande

En arbetsgivare som förordnas att betala en påföljdsavgift enligt 3 § är skyldig att ersätta kostnaderna för återvändande för en arbetstagare som avses i 1 § i de fall där förfaranden för återvändande har tillämpats, förutsatt att arbetsgivaren genom eget handlande medverkat till arbetstagarnas inresa eller vistelse i landet.

6 § (20.7.2012/451)
Påförande av påföljdsavgift och betalning av kostnader för återvändande

Genom beslut av Migrationsverket påförs arbetsgivaren och de uppdragsgivare som avses i 10 och 11 § en påföljdsavgift enligt 3 § och kostnader för återvändande enligt 5 § som dessa ska betala inom den tid som anges i beslutet. Om påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande enligt beslutet också påförs en sådan i 10 och 11 § avsedd uppdragsgivare eller annan underleverantör som är uppdragsgivare, svarar arbetsgivaren, uppdragsgivaren eller den underleverantör som är uppdragsgivare solidariskt för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande. Påföljdsavgift får inte påföras, om ett ärende som gäller påförande av påföljdsavgift inte har inletts inom två år från det att arbetstagarens anställningsförhållande upphörde. Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande preskriberas fem år från ingången av året efter det år då de påfördes.

Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande ska betalas till staten. Bestämmelser om verkställigheten av påföljdsavgiften finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Påföljdsavgift får inte påföras den som är misstänkt för samma gärning i ett brottmål där förundersökning eller åtalsprövning inletts eller i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol. Påföljdsavgift får inte heller påföras den som genom en lagakraftvunnen dom har dömts till straff för samma gärning. Migrationsverket ska på ansökan avlyfta avgiften, om den som påförts påföljdsavgiften är misstänkt för samma gärning i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol eller denne senare döms till straff för samma gärning.

7 § (27.3.2020/163)
Ändringssökande

I ett beslut som avses i detta kapitel får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Bestämmelser om sökande av ändring finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

8 § (20.7.2012/451)
Skickande av betalningar för arbetstagares fordringar och anställningsförhållandets längd

Arbetsgivaren är skyldig att betala kostnaderna för att skicka betalningar för en i 1 § avsedd arbetstagares lönefordringar till den stat som arbetstagaren återvänt till eller som han eller hon sänts tillbaka till.

Om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren visar något annat, anses arbetstagarens anställningsförhållande ha varat i tre månader.

9 § (20.7.2012/451)
Uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleverantören har:

1) fordringar för innestående lön,

2) mertids- och övertidsersättning och förhöjd lön för söndagsarbete enligt 20 § i arbetstidslagen (872/2019), (5.7.2019/874),

3) semesterlön enligt 3 kap. i semesterlagen (162/2005) och semesterersättning enligt 4 kap. i den lagen.

Uppdragsgivaren är på det sätt som föreskrivs i 1 mom. skyldig att betala de kostnader som avses i 8 § 1 mom. Uppdragsgivaren kan också visa att uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar enligt 1 mom. gäller någon annan tid av hela anställningsförhållandet än den anställningstid som avses i 8 § 2 mom.

10 § (20.7.2012/451)
Uppdragsgivarens ansvar för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § och kostnaderna för återvändande enligt 5 §.

Påföljdsavgiften får påföras uppdragsgivaren endast om den också påförs arbetsgivaren. Kostnaderna för återvändande får påföras uppdragsgivaren, om denne medverkat till en olaglig arbetstagares inresa eller vistelse i landet.

11 § (20.7.2012/451)
Huvuduppdragsgivarens ansvar

Huvuduppdragsgivaren eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är skyldig att tillsammans med en arbetsgivare som varit underleverantör solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § samt betalningen av arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om de kände till att arbetstagaren vistades olagligt i landet, och av kostnaderna för återvändande, om huvuduppdragsgivaren eller underleverantören som är uppdragsgivare medverkat till den olagliga arbetstagarens inresa eller vistelse i landet.

12 § (20.7.2012/451)
Uppdragsgivarens regressrätt

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare och en annan underleverantör som är uppdragsgivare har rätt att av den underleverantör som är eller har varit arbetsgivare för en arbetstagare som avses i 1 § kräva tillbaka påföljdsavgifter, kostnader för återvändande, arbetstagares fordringar och kostnader som de betalat enligt 9–11 § tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren.

13 § (20.7.2012/451)
Befrielse från ansvar

En arbetsgivare, en direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 § eller kostnader för återvändande enligt 5 §, om den handling som gäller arbetstagaren och som uppvisats som giltigt uppehållstillstånd eller annan handling som ger uppehållsrätt var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om den handling som avses i 1 mom. var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare är inte heller skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 §, kostnader för återvändande enligt 5 § eller arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om uppdragsgivaren kan visa att de utredningar och intyg som avses i 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) har inhämtats av den underleverantör som är arbetsgivare och om uppdragsgivaren i avtalen med underleverantören eller med de andra medel som står till buds har sett till att de arbetstagare som arbetsgivaren anlitar har ett sådant uppehållstillstånd för

arbetstagare som avses i utlänningslagen eller någon annan handling som ger uppehållsrätt.

Migrationsverket ska, innan beslut fattas, av arbetarskyddsmyndigheterna begära utlåtande om huruvida en uppdragsgivare som avses i 3 mom. har iakttagit 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Den som fattar beslutet ska följa utlåtandet.

12 kap
Skadeståndsskyldighet

1 §
Allmän skadeståndsskyldighet

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap.

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada skall ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning för försummelse att iaktta uppsägningstid bestäms enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 5 kap. 7 § 3 mom.

2 §
Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

En arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett arbetsavtal skall föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagaren har hävt arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders lön.

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen. (30.12.2014/1331) Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 4 § eller enbart i 8 kap. 1 §, skall bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms.

3 § (29.12.2016/1448)
Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som har betalts till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalts till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalts till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. i denna paragraf. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

13 kap
Särskilda bestämmelser

1 §
Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana föreningars verksamhet. De har även rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

2 §
Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet

av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

3 §
Förtroendeombud

De arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, kan bland sig välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets uppgifter och befogenheter bestäms så som anges särskilt i denna lag och annanstans i arbetslagstiftningen. Dessutom kan arbetstagarna särskilt genom majoritetsbeslut bemyndiga förtroendeombudet att representera dem i sådana frågor som gäller deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden och som anges i bemyndigandet. Förtroendeombudet har rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges för skötseln av andra uppgifter samt beträffande ersättning för inkomstbortfall skall avtalas med arbetsgivaren.

Bestämmelser om uppsägningsskyddet för förtroendeombud finns i 7 kap. 10 §.

4 §
Förtroendeombud och överlåtelse av rörelse

Ett förtroendeombud behåller sin ställning enligt 3 §, om rörelsen eller en del av den vid överlåtelse behåller sin självständighet. Om förtroendeombudets mandat upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen, har han eller hon uppsägningsskydd enligt 7 kap. 10 § under sex månader efter att mandatet upphört.

5 § (29.12.2016/1448)
Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag ta ut högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

6 § (29.12.2016/1458)
Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer

arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6 §

1) får en kommun för att fullgöra den sysselsättningsskyldighet som anges i 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice anställa en person, dock inte för sådana uppgifter i fråga om vilka kommunen samtidigt har permitterat sina arbetstagare eller i fråga om vilka kommunen har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering,

2) får en förening eller stiftelse för uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet anställa en sådan arbetslös person som avses i 7 kap. 8 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice,

3) får en kommun, kommunalförbundet, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet anställa någon i sådant lönesubventionerat arbete som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Oberoende av det som föreskrivs i 5 kap. 2 § får en kommun, kommunalförbundet, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet ordna sådan arbetsprövning som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 § och 6 kap. 6 § får en arbetsgivare ingå ett i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och i Ålands landskapslagstiftning avsett läroavtal med en studerande. (4.5.2018/296)

7 §
Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms

1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,

2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om skyldighet att förhandla,

3) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,

4) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,

5) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,

6) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,

7) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,

8) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,

9) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,

10) i 6 kap. 4 a § om grunden för bestämmande av inkomstbortfall som ersätts,

11) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,

12) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,

13) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,

14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

(18.5.2018/377)
Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal skall iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

8 §
Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 7 § 2 mom.

9 § (15.8.2003/743)
Preskription och tid för väckande av talan

En arbetstagares lönefordran preskriberas fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är densamma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats en arbetstagare är dock tio år.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till en i 1 mom. avsedd fordran, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagarens fordran dock måste anses som uppenbart tolkbara, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

10 §
Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

11 § (21.12.2007/1333)
Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § finns i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 2 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,

2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,

3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller

5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag, ska för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter.

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts. (14.11.2008/707)

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

12 §
Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetarskyddsmyndigheterna skall i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iaktta.

Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

14 kap
Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

1 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2001.

2 §
Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) jämte ändringar.

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

3 §
Övergångsbestämmelse

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall iaktta eller får iaktta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, sådana de lyder vid denna lags ikraftträdande, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft.

Arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 10 § att hålla ett i 2 kap. 7 § avsett allmänt bindande kollektivavtal tillgängligt för arbetstagarna inträder den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en före-

skriftssamling som justitieministeriet svarar för och som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

RP 157/2000, ApUB 13/2000, RSv 215/2000, Rådets direktiv 98/59/EG (31998L0059); EGT nr L 225, 12.8.1998, s. 16, Rådets direktiv 77/187/EGT (31977L0187); EGT nr L 061, 5.3.1977,s. 26, Rådets direktiv 98/50/EG (31998L0050); EGT nr L 201, 17.7.1998, s. 88, Rådets direktiv 91/533/EGT (31991L0533); EGT nr L 288, 18.10.1991, s. 32, Rådets direktiv 92/85/EGT (31992L0085); EGT nr L 348, 28.11.1992, s. 1, Rådets direktiv 96/34/EG (31996L0034); EGT nr L 145, 19.6.1996, s. 4, Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (31996L0071); EGT nr L 018, 21.1.1997, s. 1, Rådets direktiv 97/81/EG (31997L0081); EGT nr L 014, 20.1.1998, s. 9, Rådets direktiv 1999/70/EG (31999L0070); EGT nr L 175, 10.7.1999, s. 43

Ikraftträdelsestadganden:

23.8.2002/750:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003.

RP 59/2002, AbUM 4/2002, RSv 110/2002

15.11.2002/943:
Denna lag träder i kraft den 1 december 2002.

RP 97/2002, ApUB 5/2002, RSv 133/2002, Rådets direktiv 2001/23/EG; EGT nr L 82, 22.3.2001, s. 16

11.12.2002/1076:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003.

RP 147/2002, ShUB 34/2002, RSv 173/2002

15.8.2003/743:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2004. Lagen tillämpas också på en fordran vars rättsgrund har uppkommit före lagens ikraftträdande. En fordran preskriberas dock enligt denna lag tidigast tre år efter lagens ikraftträdande, om inte fordran också enligt de tidigare gällande bestämmelserna skulle preskriberas före det.

RP 187/2002, EkUB 28/2002, RSv 278/2002

24.10.2003/870:
Denna lag träder i kraft den 1 november 2003.

RP 22/2003, AjUB 1/2003, RSv 25/2003

20.1.2004/23:
Denna lag träder i kraft den 1 februari 2004.

RP 44/2003, AjUB 7/2003, RSv 95/2003, Rådets direktiv 2000/43/EG (32000L0043); EGT nr L 180, 19.7.2000, s. 22, Rådets direktiv 2000/78/EG (32000L0078); EGT nr L 303, 2.12.2000, s. 16

30.4.2004/304:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2004.

RP 28/2003, RP 151/2003, StoUB 1/2004, FvUB 4/2004, RSv 37/2004

26.11.2004/1030:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005.

RP 185/2004, AjUB 13/2004, RSv 149/2004

23.6.2005/456:
Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

RP 48/2005, AjUB 6/2005, RSv 79/2005

8.6.2006/460:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

RP 227/2005, ShUB 9/2006, RSv 41/2006

29.6.2006/533:
Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 4 kap. 3 a § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 4 kap. 3 a § i denna lag.
RP 44/2006, AjUB 4/2006, RSv 59/2006

29.6.2006/579:
Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006.

RP 8/2006, FvUB 6/2006, RSv 58/2006

21.12.2007/1333:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

RP 125/2007, AjUB 8/2007, RSv 105/2007

14.11.2008/707:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

RP 68/2008, AjUB 6/2008, RSv 95/2008

26.6.2009/534:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

RP 62/2009, ShUB 16/2009, RSv 71/2009

21.12.2010/1224:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.

RP 239/2010, AjUB 12/2010, RSv 237/2010

4.3.2011/197:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2011.

RP 263/2010, AjUB 12/2010, RSv 304/2010

13.1.2012/10:
Denna lag träder i kraft den 1 mars 2012.

RP 104/2011, AjUB 4/2011, RSv 110/2011, Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/ EG (32008L0104); EUT nr L 327, 5.12.2008, s. 9, Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (31996L00719; EGT nr L 18, 21.1.1997, s. 1

20.7.2012/451:
Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2012.

RP 3/2012, FvUB 14/2012, RSv 69/2012, Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG (32009L0052); EUT Nr L 168, 30.6.2009, s. 24

21.12.2012/873:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

RP 152/2012, AjUB 6/2012, RSv 141/2012

28.12.2012/920:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

RP 133/2012, EkUU 41/2012, GrUU 32/2012, AjUB 7/2012, RSv 163/2012

7.6.2013/398:
Denna lag träder i kraft den 1 juli 2013.

RP 24/2013, AjUB 4/2013, RSv 66/2013
20.12.2013/1051:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

RP 90/2013, RP 176/2013, ShUB 24/2013, AjUU 14/2013, GrUU 25/2013, RSv 172/2013

30.12.2014/1331:
Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag. L 1331/2014 trädde i kraft 1.1.2015 enligt L 1347/2014.

RP 19/2014, RP 111/2014, AjUB 11/2014, RSv 223/2014

30.12.2014/1367:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2015 och gäller till utgången av 2016.

RP 198/2014, GrUU 38/2014, AjUB 10/2014, RSv 207/2014 10.

4.2015/418:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2015.

RP 268/2014, RvUB 55/2014, RSv 348/2014

29.1.2016/102:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.

RP 16/2015, ShUB 5/2015, RSv 37/2015

17.6.2016/448:
Denna lag träder i kraft den 18 juni 2016.

RP 39/2016, AjUB 3/2016, RSv 68/2016, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU (32014L0067); EUT nro L 159, 28.5.2014, s. 11, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU (32014L0054); EUT nro L 128, 30.4.2014, s. 8, Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (31996L0071); EGT nro L 18, 21.1.1997, s. 1

29.12.2016/1448:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.
På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 4 § som gällde vid ikraftträdandet.
På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 6 kap. 6 § som gällde vid ikraftträdandet.

RP 105/2016, AjUB 10/2016, RSv 213/2016

29.12.2016/1458:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.
Lagens 1 kap. 4 § gäller till utgången av 2018.

RP 209/2016, AjUB 13/2016, RSv 236/2016

29.12.2016/1467:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.

Lagens 7 kap. 13 och 14 § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 45 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

RP 211/2016, AjUB 11/2016, RSv 190/2016

27.1.2017/73:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2017.
På sökande av ändring i ett förvaltningsbeslut som meddelats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

RP 168/2016, LaUB 13/2016, RSv 162/2016

7.4.2017/204:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2017.

RP 257/2016, AjUB 1/2017, RSv 7/2017

14.12.2017/918:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018.

RP 80/2017, FvUB 19/2017, RSv 125/2017

4.5.2018/296:
Denna lag träder i kraft den 1 juli 2018.

RP 189/2017, AjUB 3/2018, RSv 27/2018

18.5.2018/377:
Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

Om ett arbetsavtal som innehåller ett villkor om varierande arbetstid har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet lämna sådan information om arbetstiden som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten. Om ett villkor om varierande arbetstid som överenskommits före ikraftträdandet av denna lag inte uppfyller villkoren i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

RP 188/2017, AjUB 4/2018, RSv 33/2018

10.8.2018/597:
Denna lag träder i kraft den 15 augusti 2018.

RP 49/2018, EkUB 11/2018, RSv 70/2018, Europaparlamentets och rådets direktiv 2016/943/EU (32016L0943); EUVL L 157, 15.6.2016, s. 1

18.1.2019/127:
Denna lag träder i kraft den 1 juli 2019.

På ett sådant förfarande från arbetstagarens sida som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas 7 kap. 2 § i den lydelse den hade vid ikraftträdandet av denna lag.

RP 227/2018, AjUB 10/2018, RSv 190/2018
5.7.2019/874:

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

RP 158/2018, AjUB 17/2018, RSv 306/2018
27.3.2020/163:

Denna lag träder i kraft den 9 april 2020.

RP 107/2019, AjUB 1/2020, RSv 8/2020
31.3.2020/167:

Denna lag träder i kraft den 1 april 2020. Lagen gäller till utgången av december månad 2020. (26.6.2020/498)

Bestämmelserna i 5 kap. 2 § i denna lag får dock tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Arbetsgivaren ska dock senast dagen innan permitteringen börjar underrätta arbetstagaren om att tiden för meddelande om permittering har förkortats. En arbetsgivare som före utgången av giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs.

Tiden för återanställande enligt 6 kap. 6 § i denna lag tillämpas i de fall där arbetsavtalet har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

RP 26/2020, AjUB 2/2020, RSv 15/2020
26.6.2020/498:

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2020.

RP 92/2020, AjUB 10/2020, RSv 79/2020

LAG OM KOMMUNALA TJÄNSTEINNEHAVARE

LANDSKAPSLAG (2004:24)
om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän

1 §
Tillämpning av lagen om kommunala tjänsteinnehavare

Lagen den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/2003) skall med nedan angivna avvikelser tillämpas i landskapet.

Ändringar av lagen om kommunala tjänsteinnehavare skall tillämpas i landskapet från det att de träder i kraft i riket.

Beträffande kommunala tjänstemän, se även LL (1998:44) om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen, LL (2013:43) om tillämpning av semesterlagen på landskapets och kommunernas tjänstemän och LL (1978:22) om tjänstekollektivavtal.

2 §
Avvikande terminologi

I landskapet skall regler om samkommuner tillämpas på kommunalförbund och regler om kommunala tjänsteinnehavare tillämpas på kommunala tjänstemän.

3 §
Hänvisningar

Hänvisningen i 1 § till lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (FFS 669/1970) skall i landskapet avse landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal.

Hänvisningen i 2 § [till 44 § 2 mom. Kommunallagen (FFS 365/1995)] skall i landskapet avse 57 § 2 mom. kommunallagen (1997:73) för landskapet Åland.

Hänvisningen i 4 § [till 64 § kommunallagen] skall i landskapet avse 12 § kommunallagen för landskapet Åland.

Hänvisningen i 12 § till bestämmelser [i lagen om likabehandling (FFS 21/2004)] om vad som avses med diskriminering och om förbud mot repressalier skall i landskapet avse motsvarande bestämmelser i landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland. (2005/74)

Hänvisningen i 50 § [till 81 § 1 mom. kommunallagen] skall i landskapet avse 86 § 1 mom. kommunallagen för landskapet Åland.

Tidigare 4 mom. har blivit blir 5 mom. genom (2005/74).

I 2, 4 och 50 §§ L om kommunala tjänsteinnehavare hänvisas numera till kommunallag (FFS 410/2015). I 12 § L om kommunala tjänsteinnehavare hänvisas numera till diskrimineringslag (FFS 1325/2014).

4 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Lagen skall tillämpas på ärenden som är anhängiga vid lagens ikraftträdande.

Genom denna lag upphävs landskapslagen (1998:76) den 6 augusti 1998 om tillämpning i landskapet Åland av lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet.

Lag om kommunala tjänsteinnehavare 11.4.2003/304

1 kap
Allmänna bestämmelser

1 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare, om inte annat bestäms i någon annan lag eller avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970).

Vad som i denna lag bestäms om kommuner gäller också kommunalförbundeter.

2 § (10.4.2015/419)
Tjänsteinnehavare

I denna lag avses med tjänsteinnehavare en person som står i tjänsteförhållande till en kommun. Med tjänsteförhållande avses en offentligrättslig anställning där kommunen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren utför arbete. En person anställs i tjänsteförhållande i de fall som avses i 87 § 2 mom. kommunallagen (410/2015).

2 kap
Tjänsteförhållandets början

3 §
Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det bestäms särskilt om anställning för viss tid eller om uppgiftens art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett vakant tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar omständighet som ansluter sig till kommunens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid så kräver.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning skall framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.

3 a § (5.12.2018/1063)
Anställning av en person som är långtidsarbetslös i tjänsteförhållande för viss tid

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid utan en sådan grund som anges i 3 § 2 mom. och trots vad som föreskrivs i 3 § 3 mom., om personen enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten.

Med arbetslös arbetssökande avses en i 1 kap. 3 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) avsedd person vars jobbsökning är giltig på det sätt som föreskrivs i 2 kap. 1 och 2 § i den lagen.

Den maximala längden för ett tjänsteförhållande för viss tid är ett år. Personen kan anställas i högst två nya tjänsteförhållanden för viss tid inom ett år från det att det första tjänsteförhållandet för viss tid började. Den sammanräknade totala längden för tjänsteförhållandena får inte överskrida ett år.

4 §
Offentligt ansökningsförfarande

Anställning i tjänsteförhållande förutsätter offentligt ansökningsförfarande, om inte något annat bestäms nedan. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att ett tillkännagivande har offentliggjorts på det sätt som anges i 108 § kommunallagen. (10.4.2015/419)

Den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållande kan av grundad anledning besluta om förlängning av ansökningstiden, om ett nytt ansökningsförfarande eller om att lämna tjänsteförhållandet obesatt. I tillkännagivandet om ett nytt ansökningsförfarande skall nämnas om de tidigare ansökningarna blir beaktade.

Anställning i ett tjänsteförhållande kan med avvikelse från 1 mom. ske utan ansökningsförfarande, när det är fråga om anställning av vikarie eller anställning för viss tid i ett vakant tjänsteförhållande, anställning i ett annat tjänsteförhållande av en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, sådant erbjudande av ett tjänsteförhållande för en deltidsanställd tjänsteinnehavare som avses i 22 §, sådan förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som avses i 24 § eller i någon annan lag, anställning i tjänsteförhållande av en person som är anställd hos en annan arbetsgivare i samband med överföring av verksamhet med stöd av lag eller avtal eller någon annan jämförbar grund som fastställs i en instruktion.

5 §
Anställning i tjänsteförhållande

I ett tjänsteförhållande som har varit offentligt ledigförklarat kan anställas endast en person som skriftligen har sökt det före ansökningstidens utgång och då uppfyller behörighetsvillkoren. Till ansökan skall fogas en utredning över sökandens behörighet. Till tjänsten som kommundirektör och i enlighet med fullmäktiges beslut även till ett annat tjänsteförhållande kan även antas en person som inte har sökt tjänsten om han eller hon samtycker därtill och förutsatt att hans eller hennes behörighet har utretts.

6 §
Behörighetsvillkor

De allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande anges i grundlagen. Den som anställs i ett tjänsteförhållande skall dessutom ha särskilt föreskriven eller av kommunen bestämd särskild behörighet.

En person kan anställas i tjänsteförhållande för viss tid oberoende av de särskilda behörighetsvillkoren, om därom föreskrivs särskilt eller kommunen av särskilda skäl beslutar något annat i ett enskilt fall.

Endast personer som fyllt 18 år kan anställas i tjänsteförhållande.

7 §
Utredning om hälsotillstånd

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs på begäran av den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Den som anställs i en tjänst kan åläggas att visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) som ett villkor för anställning. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren. (13.8.2004/764)

Den myndighet som beslutar om anställning kan av grundad anledning besluta att en sådan utredning som avses i 1 mom. inte krävs.

Om inga uppgifter om förutsättningarna med hänsyn till hälsan är tillgängliga när en person anställs i ett tjänsteförhållande, skall anställningen vara villkorlig. En villkorligt anställd tjänsteinnehavare skall lämna upplysningarna inom en av den anställande myndigheten utsatt skälig tid efter delfåendet av beslutet om anställning. Om upplysningarna inte lämnas inom den utsatta tiden eller om den myndighet som beslutar om anställning med anledning av upplysningarna inte anser att den kan fastställa en villkorlig anställning, konstaterar myndigheten genom sitt beslut att anställningen förfallit. I annat fall fastställs anställningen av den myndighet som beslutar om

anställning eller av en lägre verkställande myndighet.

8 §
Prövotid

Vid anställning i tjänsteförhållande kan det bestämmas att en prövotid på högst sex månader börjar när tjänsteutövningen inleds. I tjänsteförhållanden för viss tid som understiger ett år kan prövotiden, inklusive förlängningar enligt 2 mom., utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd. (5.12.2018/1063)

Om en tjänsteinnehavare under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut skriftligt underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängs. (5.12.2018/1063)

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid skall iakttas i det nya tjänsteförhållandet, om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning.

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. (30.12.2014/1333)

9 §
Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare skall utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutövningen inleds ges ett protokollsutdrag över att han eller hon anställts i tjänsteförhållande eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, varav framgår åtminstone tjänstebeteckningen, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prövotid, begynnelsetidpunkten för tjänsteutövningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen.

10 §
Tidpunkten då ett tjänsteförhållande uppkommer samt då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder

Ett tjänsteförhållande uppkommer då ett beslut om anställning i tjänsteförhållande fattas.

Tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder den dag tjänsteutövningen inleds, om inte något annat bestäms eller föreskrivs i denna lag eller någon annanstans om en tidigare begynnelsetidpunkt.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, avbryts inte tjänsteinnehavarens anställning om han eller hon omedelbart övergår till det andra tjänsteförhållandet.

3 kap
Arbetsgivarens skyldigheter

11 §
Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall sörja för att tjänsteinnehavaren ges sina förmåner och rättigheter enligt tjänsteförhållandet.

12 § (30.12.2014/1333)
Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

13 §
Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsklimatet

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas skall arbetsgivaren sträva efter att sörja för att tjänsteinnehavaren kan klara av skötseln av sina uppgifter. Arbetsgivaren skall också sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att utvecklas i enlighet med sin förmåga. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan tjänsteinnehavarna och de övriga anställda.

14 §
Arbetarskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda tjänsteinnehavarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002) och med stöd av den. Om en gravid tjänsteinnehavares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta tjänsteinnehavaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

15 §
Lönespecifikation

Arbetsgivaren skall i samband med lönebetalningen ge tjänsteinnehavaren en specifikation, av vilken framgår lönens belopp och de grunder enligt vilka den bestäms.

16 §
Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

16 a § (10.4.2015/419)
Tjänsteinnehavares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag

En tjänsteinnehavare har rätt att i enlighet med 80 och 81 § i kommunallagen få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

4 kap
Tjänsteinnehavarens skyldigheter

17 §
Allmänna skyldigheter

Tjänsteinnehavaren skall sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetsledningss- och övervakningsföreskrifter.

Tjänsteinnehavaren skall i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter.

Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån om vilken bestäms i 40 kap. strafflagen (39/1889).

18 §
Bisyssla och konkurrerande verksamhet

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete och en uppgift av bestående natur, som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig, samt yrke, näring och rörelse.

En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tillstånd därtill. Tillstånd kan beviljas också för viss tid och begränsat. Ett tillstånd kan återkallas om det finns skäl därtill. Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd innan tillståndet återkallas.

Vid prövning av om bisysslotillstånd skall beviljas skall det beaktas att tjänsteinnehavaren inte på grund av bisysslan får bli jävig i sina uppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och inte heller annars inverka menligt på en behörig skötsel av uppgifterna. Verksamhet som i egenskap av konkurrerande verksamhet uppenbart skadar arbetsgivaren får inte utövas som bisyssla.

En tjänsteinnehavare får inte medan tjänsteförhållandet varar vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som med beaktande av 3 mom. inte kan anses vara godtagbara.

Om annan bisyssla än sådan som avses i 2 mom. skall tjänsteinnehavaren göra anmälan till arbetsgivaren. Sedan tjänsteinnehavaren getts tillfälle att bli hörd kan arbetsgivaren på de grunder som anges i 3 mom. förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

19 §
Lämnande av hälsoupplysningar

Utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteinnehavare att visa upp ett intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992). (13.8.2004/764)

Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för i 1 mom. avsedda kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

20 §
Arbetarskydd

Tjänsteinnehavaren skall sörja för arbetarskyddet enligt vad som i arbetarskyddslagen och med stöd av den föreskrivs om tjänsteinnehavarens skyldigheter.

5 kap
Förändringar i tjänsteförhållandet

21 §
Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid

Arbetsgivaren kan med iakttagande av uppsägningstiden och efter att ha gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid på en uppsägningsgrund som avses i 37 §.

22 §
En deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till en annan tjänst

En arbetsgivare som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid, skall utan hinder av 46 § i första hand erbjuda en tjänsteinnehavare som anställts på deltid tills vidare en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande, förutsatt att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid, han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och uppgiften är lämplig för honom eller henne.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 1 mom. och skyldigheten att återanställa enligt 46 § får en arbetsgivare ingå ett i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsett läroavtal med en studerande och anställa studeranden i tjänsteförhållande för viss tid. (4.5.2018/297)

23 §
Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten

Den kommunala myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan sedan den gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd besluta att tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet skall ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning så förutsätter.

24 §
Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavare kan förflyttas till ett annat tjänsteförhållande vars behörighetsvillkor han eller hon uppfyller och som kan anses vara lämpligt för honom eller henne, om tjänsteinnehavarens ställning som anställd tills vidare eller för viss tid inte ändras och det för förflyttningen finns grundad anledning i anknytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker, eller tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen eller det finns något annat godtagbart skäl till förflyttningen och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till den.

En tjänsteinnehavare kan av grundad anledning för högst ett år förflyttas till ett annat tjänsteförhållande hos den egna arbetsgivaren, om tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och det kan anses vara lämpligt för honom eller henne och förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker. Förordnandet för tjänsteinnehavaren kan när som helst återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sitt tidigare tjänsteförhållande med därtill hörande löneförmåner. Återkallandet träder i kraft omedelbart.

Tjänsteinnehavaren skall före sådan förflyttning som avses i 1 och 2 mom. eller före sådant återkallande som avses i 2 mom. ges tillfälle att bli hörd.

25 §
Tjänsteinnehavares ställning vid överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller kommunalförbundet till en annan arbetsgivare, om den del som överlåts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Om överlåtelsen sker till en privaträttslig sammanslutning eller stiftelse, övergår tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. Vad som ovan sägs om övergång av rättigheter och skyldigheter gäller härvid dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen härrör från tjänsteförhållandet och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från tjänsteförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats.

Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tiden för överlåtelsen så som bestäms i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).

6 kap
Tjänstledighet

26 §
Tjänstledighet

En tjänsteinnehavare kan på ansökan beviljas befrielse för viss tid från skötseln av tjänsteuppgifterna, antingen helt eller delvis.

I fråga om partiell sjukfrånvaro för en tjänsteinnehavare gäller vad som föreskrivs i 2 kap. 11 a § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001). (8.6.2006/461)

27 §
Ansökan om och beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet skall sökas skriftligen, om inte något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

Beviljande av tjänstledighet och tjänstledighetens längd är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.
Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med ansökan, skall ansökan avslås eller tjänstledigheten med tjänsteinnehavarens skriftliga samtycke beviljas på något annat sätt.

Om tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövningen och inte har beviljats tjänstledighet, antecknas frånvaron i efterhand som tjänstledighet, om arbetsgivaren konstaterar att frånvaron berott på ett oöverstigligt hinder eller något annat giltigt skäl.

28 §
Avbrytande och återkallande av tjänstledighet

Avbrytande eller återkallande av tjänstledighet på tjänsteinnehavarens begäran är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat anges i lag eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

En tjänstledighet avbryts för den tid som den tjänstlediga tjänsteinnehavaren med sitt samtycke av grundad anledning förordnas att sköta vissa tjänsteuppgifter.

Om tjänstledigheten används för något annat ändamål än vad den beviljats för, kan den avbrytas eller återkallas. Innan beslut fattas skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

29 §
Familjeledighet

Tjänsteinnehavare har rätt att få tjänstledighet för familjeledighet enligt vad som bestäms i 4 kap. 1–8 § arbetsavtalslagen (55/2001).

7 kap
Permittering

30 §
Permittering

Arbetsgivaren har rätt att permittera en tjänsteinnehavare så att tjänsteutövningen och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid antingen helt eller delvis medan tjänsteförhållandet i övrigt består, om arbetsgivaren har en grund enligt 37 § att säga upp tjänsteförhållandet. Permitteringen hindrar inte tjänsteinnehavaren från att ta något annat arbete för permitteringstiden. Tjänsteinnehavaren kan på det sätt som nämns i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om uppgifterna eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Genom tjänstekollektivavtal kan inte avtalas om en förlängning av den ovan avsedda maximitiden för permittering.

Medan tjänsteförhållandet varar kan tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren på initiativ av arbetsgivaren avtala om permittering av tjänsteinnehavaren på det sätt som anges i 1 mom. i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Om en tjänsteinnehavare är permitterad tills vidare, skall han eller hon minst en vecka tidigare underrättas om att tjänsteutövningen återupptas, om inte något annat har överenskommits. Om ett beslut om permittering har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 eller 2 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har beslutat om samma permittering och detta beslut har vunnit laga kraft, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet, om inte något annat följer av delgivningstiden för det första beslutet eller på grund av att permitteringen återkallas.

31 §
Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsetidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen ges förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av tjänstekollektivavtal skall ge motsvarande information.

Ett beslut om permittering ska skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges tjänsteinnehavaren personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgräns. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och en tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen. (7.4.2017/206)

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) skall ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare. (13.4.2007/450)

32 §
Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering

En permitterad tjänsteinnehavare har rätt att utan uppsägningstid säga upp sitt tjänsteförhållande så att det upphör när som helst under permitteringen, dock inte under den sista veckan före permitteringens slut, om han eller hon känner till när permitteringen kommer att upphöra. Annat avtal är ogiltigt.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo en uppsägningstid enligt 40 § 1 mom. och arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, har tjänsteinnehavaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om tjänsteinnehavaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo den uppsägningstid som gäller när tjänsteförhållandet avslutas, och permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänsteinnehavaren om han eller hon säger upp tjänsteförhållandet rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

33 §
Ersättning för inkomstbortfall

Om ett beslut om permittering genom ett laga kraft vunnet beslut upphävs på grund av att det strider mot 30 § 1 eller 2 mom., betalas till tjänsteinnehavaren den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon gått miste om med anledning av den lagstridiga permitteringen, så som bestäms i 45 §.

8 kap
Upphörande av tjänsteförhållande

34 §
Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

1) då den tid för vilken en tjänsteinnehavare anställts har löpt ut,

2) då det uppdrag för vilket en tjänsteinnehavare anställts är slutfört,
3) oberoende av den tid för vilken en tjänsteinnehavare som anställts som vikarie för viss tid har anställts då den tjänsteinnehavare som anställts tills vidare återgår i tjänsteutövning, om denna med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal har en absolut rätt att återgå i tjänsteutövning,

4) då en tjänsteinnehavare med stöd av tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstid har upphört eller, om kommunen har fått vetskap om beslutet om invalidpension senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs,

5) då villkorlig anställning av en tjänsteinnehavare enligt 7 § 3 mom. inte fastställs, från och med den dag som följer på den dag då beslutet att anställningen förfaller delgavs, eller

6) vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern, om inte med tjänsteinnehavaren avtalas om att tjänsteförhållandet fortsätter för viss tid. (18.3.2016/191)

Den avgångsålder som avses i 1 mom. 6 punkten är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter. (18.3.2016/191)

35 §
Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren

En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande. Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om ett sakligt och vägande skäl skall arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Ett sådant skäl som avses i 1 mom. är åtminstone inte

1) tjänsteinnehavarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet,

2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut,

3) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller tjänsteinnehavarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet, eller

4) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

En tjänsteinnehavare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Arbetsgivaren skall före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

36 §
Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren

Uppsägning på någon grund som avses i 35 § skall ske inom skälig tid efter det att den myndighet som beslutar om uppsägningen har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

37 §
Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp om tjänsteinnehavarens uppgifter av ekonomiska orsaker, till följd av omorganiseringar hos arbetsgivaren eller inom enheten i fråga eller av någon annan jämförbar orsak har minskat väsentligt och varaktigt. En uppsägning förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan placeras i ett annat tjänsteförhållande eller anställas i ett arbetsavtalsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter.

Någon grund för uppsägning enligt 1 mom. anses åtminstone inte föreligga då

1) uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny person har anställts för liknande uppgifter, och förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid, eller

2) den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar de

uppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda eller ändrar uppgifternas art.

37 a § (27.3.2020/165)
Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

37 b § (29.12.2016/1469)
Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 37 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

37 c § (29.12.2016/1469)
Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 37 b § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

38 §
Särskilt uppsägningsskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet för familjeledighet har samma uppsägningsskydd som en arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen. Detsamma gäller för en tjänsteinnehavare som är gravid eller som kommer att utnyttja sin rätt till ovan nämnd ledighet.

En förtroendemans tjänsteförhållande kan sägas upp enligt 35 § endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare vars förtroendeman han eller hon är ger sitt samtycke. Tjänsteförhållandet kan sägas upp enligt 37 § endast om arbetet upphör

helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet eller tjänsteinnehavaren inte kan omskolas för något annat arbete på det sätt som avses i 37 §.

39 §
Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en tjänsteinnehavares anställning enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 25 § 1 mom.

När kommunen överlåter rörelse på det sätt som avses i 25 § 1 mom., får tjänsteinnehavaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av tjänsteförhållandets längd säga upp tjänsteförhållandet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänsteinnehavaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänsteinnehavaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sin anställning så att den upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

40 §
Uppsägningstid

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

1) 14 dagar, om anställningen har varat högst ett år,

2) en månad, om anställningen har varat utan avbrott mer än ett men högst fyra år,

3) två månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än fyra men högst åtta år,

4) fyra månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än åtta men högst 12 år, och

5) sex månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än 12 år.

När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

1) 14 dagar, om anställningen har varat högst fem år,

2) en månad, om anställningen har varat utan avbrott mer än fem år, och

3) två månader, om tjänsteinnehavaren anställs av fullmäktige.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den då uppsägningen meddelas eller delges. På tjänsteinnehavarens begäran eller med dennes samtycke kan tillämpas en kortare uppsägningstid än den som avses i 1 och 2 mom.

41 §
Hävning av tjänsteförhållande

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett tjänsteförhållande så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttas eller av tidsfristen. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av tjänsteinnehavarens förpliktelser som följer av lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

42 §
När hävningsrätten förfaller

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan före det har förlorat sin betydelse, 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om orsaken till hävandet eller, om skälet är av fortgående art, från det arbetsgivaren

har fått kännedom om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för hävning föreligger, får tjänsteförhållandet hävas inom 14 dagar efter att hindret bortföll.

43 §
Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen jämte motivering till att tjänsteförhållandet upphävs. Vid hörandet har tjänsteinnehavaren rätt att anlita ett biträde. Tjänsteinnehavaren skall underrättas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning jämte motivering skall antecknas i protokollet.

Om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare är skyldig att förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med arbetstagarna eller deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som motsvarar den som avses i 1 mom. (13.4.2007/450)

Ett beslut om att tjänsteförhållandet har sagts upp eller hävts skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren personligen. Är detta inte möjligt, får beslutet om att tjänsteförhållandet sagts upp eller hävts delges per brev.

Då ett beslut om upphävande av ett tjänsteförhållande har skickats per brev, anses beslutet ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är tjänsteinnehavaren på semester eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses tjänsteförhållandet dock ha blivit upphävt tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

Då ett meddelande om hävning av ett tjänsteförhållande skickas per brev, anses den grund som avses i 8 och 41 § ha åberopats inom föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats.

44 §
Fortsättning av tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott om uppsägningen eller hävningen av tjänsteförhållandet enligt ett lagakraftvunnet beslut har skett utan en lagstadgad grund för uppsägning eller hävning.

Om ett beslut om uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har upphävt tjänsteförhållandet och detta beslut har vunnit laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha upphört enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

Om domstolen i ett fall enligt 51 § anser att arbetsgivaren haft en uppsägningsgrund, anses tjänsteförhållandet fortsätta till utgången av den uppsägningstid som tillämpas i fråga om tjänsteinnehavaren och denne har rätt att få sin lön för uppsägningstiden.

45 §
Ersättning för inkomstbortfall

När ett ärende som gäller upphävande av ett tjänsteförhållande i de fall som avses i 44 § 1 mom. har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut och arbetsgivaren har fått en sådan utredning som avses nedan i 2 mom., betalas till tjänsteinnehavaren utan dröjsmål den inkomst för den ordinarie arbetstiden som han eller hon med anledning av att tjänsteförhållandet upphävts i strid med lagen har gått miste om minskad med motsvarande inkomst som han eller hon under samma tid förvärvat i annan anställning, som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten. Likaså beaktas som avdrag inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa

(1290/2002) samt dagpenning och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) som för motsvarande tid betalats till tjänsteinnehavaren.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att utan dröjsmål lämna arbetsgivaren en tillförlitlig utredning om andra förvärvsinkomster, inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning, arbetsmarknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar enligt 1 mom. som tjänsteinnehavaren erhållit.

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala 75 procent och till arbetslöshetskassan i fråga 25 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som betalats till tjänsteinnehavaren och till Folkpensionsanstalten den grunddagpenning eller det arbetsmarknadsstöd som betalats till tjänsteinnehavaren.

När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner fastställs betraktas som löneinkomst den i 1 mom. avsedda inkomsten, i vilken som avdrag beaktats sådan pensionsberättigande inkomst som tjänsteinnehavaren förvärvat i en annan anställning eller som yrkesutövare eller företagare enligt 1 mom. Som avdrag beaktas inte sådana dagpenningar eller sådant arbetsmarknadsstöd som avses i 1 mom. Utan hinder av vad som föreskrivs någon annanstans anses tjänsteinnehavaren när pensionsrätten fastställs ha stått i ett fortlöpande tjänsteförhållande även under den tid som nämns i 1 mom. trots att ingen inkomst skall betalas till honom eller henne för denna tid.

Bestämmelserna i denna paragraf om inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd gäller också dagpenning avvägd enligt förtjänsten och grunddagpenning som utbetalats med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) samt arbetsmarknadsstöd som utbetalats med stöd av lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993). SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom SjukförsäkringsL 1224/2004. L om utkomstskydd för arbetslösa 602/1984 och L om arbetsmarknadsstöd 1542/1993 har upphävts genom L om utkomstskydd för arbetslösa 1290/2002. Sysselsättningsfonden har kommit i den tidigare arbetslöshetsförsäkringsfondens och Utbildningsfondens ställe, se L 555/1998 3 kap. och ikraftträdandebestämmelsen i L 522/2018.

46 §
Återanställande av uppsagd tjänsteinnehavare

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 37 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller över sex månader, skall arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren. Samma skyldighet gäller en sådan förvärvare av rörelse som avses i 25 §, om överlåtaren har sagt upp tjänsteinnehavaren före överlåtelsen.
En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar att uppfylla sina skyldigheter enligt 1 mom. skall ersätta en tjänsteinnehavare för den skada som härigenom uppkommit.

9 kap
Avstängning från tjänsteutövning

47 §
Avstängning från tjänsteutövning

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till tjänstebrott eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången. Anmälan om brott skall göras utan dröjsmål, om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott.
Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför

sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången, om de omständigheter som framkommit i saken kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina uppgifter.

I andra fall än de som avses i 1 och 2 mom. kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på behörigt sätt.

48 §
Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning

Om avstängning från tjänsteutövning beslutar kommunstyrelsen eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Om avstängning av kommundirektören beslutar dock fullmäktige. Före fullmäktiges sammanträde kan fullmäktiges ordförande interimistiskt fatta beslut om avstängning av kommundirektören. Om avstängning av andra tjänsteinnehavare kan kommundirektören eller en annan ledande tjänsteinnehavare som anges i instruktionen interimistiskt fatta beslut.

Om avstängning av ledande tjänsteinnehavare i en kommunalförbundet från tjänsteutövning beslutar det högsta organet i kommunalförbundeten. Innan kommunalförbundetens högsta organ sammanträder kan ordföranden för kommunalförbundetens högsta organ interimistiskt besluta om avstängning av en ledande tjänsteinnehavare i kommunalförbundeten.

Innan ett beslut om avstängning från tjänsteutövning fattas skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd i saken.

Ett beslut om avstängning från tjänsteutövning kan verkställas omedelbart.

49 §
Förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning

Det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning skall följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i saken om omständigheterna förändrats. En fortsättning på avstängningen från tjänsteutövning skall utan dröjsmål tas till avgörande om tjänsteinnehavaren så kräver.

10 kap
Ändringssökande

50 § (10.4.2015/419)
Ändringssökande

Ändring i ett beslut som arbetsgivaren fattat med stöd av denna lag söks enligt kommunallagens bestämmelser om begäran om omprövning och anförande av kommunalbesvär. Tiden för begäran om omprövning av ett beslut om uppsägning enligt 37 § börjar dock löpa först när den uppsägningstid som anges i 40 § 1 mom. har gått ut. Detsamma gäller besvärstiden i sådana fall när ett sådant beslut om uppsägning som avses i 37 § har fattats av fullmäktige eller av ett sådant organ i kommunalförbundeten som avses i 58 § 1 mom. i kommunallagen.

En tjänsteinnehavare får inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal eller lämna ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltningstvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet hos arbetsdomstolen. Det som föreskrivs ovan i detta moment tillämpas endast på en tjänsteinnehavare som är medlem i en sådan tjänsteinnehavarförening eller en underförening till den som har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen. (18.3.2016/191)

51 §
Undersökning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller hävning

Om domstolen vid behandlingen av ett ärende som gäller hävande av ett tjänsteförhållande anser att hävningsgrunderna i 41 § inte uppfylls, skall domstolen på yrkande pröva om arbetsgivaren har haft en sådan uppsägningsgrund som anges i 36 §.

52 §
Behandling av besvär

Besvär över uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid samt avstängning från tjänsteutövning skall behandlas i brådskande ordning vid domstolen.

53 §
Ersättning för rättegångskostnader

Utan hinder av vad som i förvaltningsprocesslagen (586/1996) bestäms om ersättning för rättegångskostnader skall den tjänsteinnehavare som anfört kommunalbesvär eller någon annan person som skall anses ha anfört besvär på tjänsteinnehavarens vägnar, på yrkande åläggas att ersätta arbetsgivarens skäliga rättegångskostnader, om besvären gäller en sak som avses i denna lag och besvären inte godkänns. På motsvarande sätt skall myndigheten åläggas att ersätta de skäliga rättegångskostnaderna för en part som anfört kommunalbesvär, om beslutet helt eller delvis upphävs på grund av besvären.

Med avvikelse från 1 mom. behöver rättegångskostnaderna inte ersättas, om beslutet gäller anställning i en tjänst eller om ärendet rättsligt varit så oklart att det har funnits grundad anledning till rättegång eller det i övrigt med hänsyn till sakens natur eller omständigheterna skall anses vara oskäligt att rättegångskostnaderna ersätts.

FörvaltningsprocessL 586/1996 har upphävts genom L 808/2019, se L om rättegång i förvaltningsärenden 808/2019 10 kap.

11 kap
Särskilda bestämmelser

54 §
Föreningsfrihet

Tjänsteinnehavare har rätt att höra till föreningar samt att delta i sådana föreningars verksamhet. Tjänsteinnehavare har även rätt att bilda en förening. Tjänsteinnehavare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

55 §
Preskription av lönefordran

En tjänsteinnehavare skall framställa ett skiftligt yrkande på lön eller en annan ekonomisk förmån som härrör från tjänsteförhållandet inom tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalts eller givits. Om ovan avsedda yrkande inte har framställts inom utsatt tid, går rätten till lönen eller annan ekonomisk förmån förlorad.

Vad som i 1 mom. bestäms om tjänsteinnehavare gäller även en person vars tjänsteförhållande har upphört, samt tjänsteinnehavarens dödsbo.

56 §
Återkrav av lön

Lön eller beloppet av annan ekonomisk förmån som härrör från en anställning och som utbetalts utan grund får återkrävas. Återkravet kan också verkställas så att det belopp som återkrävs dras av från tjänsteinnehavarens lön i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar, om tjänsteinnehavaren fortfarande är anställd hos samma arbetsgivare. I beslutet om återkrav skall nämnas vilket belopp som återkrävs och grunden för återkravet.

Från den lön som utbetalas får med stöd av 1 mom. inte dras av mer än vad som enligt lag får utmätas av lön.

Arbetsgivaren får antingen helt eller delvis avstå från återkrav, om återkrav med beaktande av omständigheterna skall anses vara oskäligt eller om det belopp som betalts utan grund är obetydligt.

Om beslut om återkrav inte fattats eller om återkrav inte anhängiggjorts i någon annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lön eller ett annat förmånsbelopp betalades ut utan grund, har rätten till återkrav gått förlorad.

56 a § (18.3.2016/191)
Dröjsmålsränta

Vid dröjsmål med betalningen av en fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande tillämpas bestämmelserna om dröjsmålsränta i räntelagen (633/1982).

I ett förvaltningsprocessärende ska dröjsmålsränta i sådana fall som avses i 6 och 7 § i räntelagen betalas senast från den dag då gäldenären anses ha fått kännedom om att besvär eller en ansökan som gäller betalning av skulden har anhängiggjorts eller, om kravet framställs under rättegång, från det att kravet framställdes.

I de fall som avses i 45 § 1 mom. ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar förflutit från den dag då tjänsteinnehavaren lämnade arbetsgivaren en sådan utredning som avses i 2 mom. i den paragrafen.

57 § (29.12.2016/1469)
Ordningen för behandling av ersättningsyrkande

Yrkanden på ersättningar enligt 3 § 3 mom., 32 § 2 och 3 mom., 37 c § och 46 § 2 mom. behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

58 §
Arbetsintyg

När ett tjänsteförhållande upphör har tjänsteinnehavaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets längd och uppgifternas art. På tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att tjänsteförhållandet upphört samt ingå en bedömning av tjänstinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det tjänsteförhållandet upphörde. Intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande skall dock begäras inom fem år från det tjänsteförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det tjänsteförhållandet upphörde, skall arbetsintyg ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäliga svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

12 kap
Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

59 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 november 2003.

Genom denna lag upphävs lagen den 28 juni 1996 om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996) jämte ändringar.

60 §
Övergångsbestämmelse

Om ett ärende som avses i denna lag är anhängigt när denna lag träder i kraft, iakttas de bestämmelser som gäller vid ikraftträdandet.

RP 196/2002, FvUB 31/2002, RSv 301/2002

Ikraftträdelsestadganden:

20.1.2004/26:
Denna lag träder i kraft den 1 februari 2004.

RP 44/2003, AjUB 7/2003, RSv 95/2003, Rådets direktiv 2000/43/EG (32000L0043); EGT nr L 180, 19.7.2000, s. 22, Rådets direktiv 2000/78/EG (32000L0078); EGT nr L 303, 2.12.2000, s. 16

30.7.2004/714:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005.

RP 45/2004, ShUB 14/2004, RSv 111/2004

13.8.2004/764:
Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

RP 162/2003, AjUB 8/2004, RSv 114/2004

8.6.2006/461:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

RP 227/2005, ShUB 9/2006, RSv 41/2006

29.6.2006/581:
Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006.

RP 8/2006, FvUB 6/2006, RSv 58/2006

13.4.2007/450:
Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

RP 267/2006, AjUB 17/2006, RSv 308/2006

20.12.2013/1052:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

RP 90/2013, RP 176/2013, ShUB 24/2013, AjUU 14/2013, GrUU 25/2013, RSv 172/2013

30.12.2014/1333:
Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

L 1333/2014 trädde i kraft 1.1.2015 enligt L 1347/2014. RP 19/2014, RP 111/2014, AjUB 11/2014, RSv 223/2014

10.4.2015/419:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2015.

RP 268/2014, RvUB 55/2014, RSv 348/2014

18.3.2016/191:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2016.

På en fordran som förfallit till betalning före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

RP 138/2015, FvUB 1 /2016, RSv 5/2016

29.12.2016/1469:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017. Lagens 37 b och 37 c § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 7 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) som föregår uppsägningen av tjänsteförhållandet gjordes före lagens ikraftträdande.

RP 211/2016, AjUB 11/2016, RSv 190/2016

7.4.2017/206:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2017.

RP 257/2016, AjUB 1/2017, RSv 7/2017

4.5.2018/297:
Denna lag träder i kraft den 1 juli 2018.

RP 189/2017, AjUB 3/2018, RSv 27/2018

5.12.2018/1063:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2019.

På en prövotid som börjat före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

RP 37/2018, FvUB 11/2018, RSv 95/2018

27.3.2020/165:
Denna lag träder i kraft den 9 april 2020.

RP 107/2019, AjUB 1/2020, RSv 8/2020

ARBETSTIDSLAG

LANDSKAPSLAG (1998:44) om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen

1 § Tillämpning i landskapet av arbetstidslagen

Arbetstidslagen den 9 augusti 1996 (FFS 605/1996) skall i landskapet tillämpas på landskapets och kommunernas tjänstemän med de avvikelser som följer av denna lag.

Den lag som avses i 1 mom. ska tillämpas i landskapet sådan den lyder när denna lag träder i kraft, dock så att 15 § 3 mom. i arbetstidslagen ska tillämpas sådant det lyder i lagen om ändring av 15 § i arbetstidslagen (FFS 104/2016). (2016/79)

2 § Tillämpningsområde

Vad i arbetstidslagen föreskrivs om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall i landskapet tillämpas på [landskapsstyrelsen], kommunala avtalsdelegationen samt ett affärsverks styrelse, om det i lag bestämts att styrelsen skall företräda landskapet som förhandlings- och avtalspart i tjänstekollektivavtal.

Vad i arbetstidslagen föreskrivs om arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall i landskapet gälla sådana registrerade föreningar till vars egentliga ändamål hör att bevaka tjänstemännens intressen och vilka är part i tjänstekollektivavtal.

3 § Skötseln av förvaltningsuppgifter

De förvaltningsuppgifter som enligt arbetstidslagen ankommer på riksmyndighet skall i landskapet handhas av [landskapsstyrelsen].

4 § Avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen

I landskapet gäller följande avvikelser från bestämmelserna i arbetstidslagen:

1) i de fall landskapet är arbetsgivare skall vad som föreskrivs om arbetsgivare i 21 § tillämpas endast när en annan myndighet än [landskapsstyrelsen] företräder landskapet,

2) i de fall [landskapsstyrelsen] företräder landskapet som arbetsgivare krävs inte tillstånd enligt 14 §, 26 § 14 punkten, 27 och 36 §§,

3) i stället för vad som föreskrivs i 23 § 3 mom. skall gälla vad som överenskommes i tjänstekollektivavtal,

4) arbetsgivarens framläggningsskyldighet enligt 41 § arbetstidslagen skall även omfatta denna lag samt de föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av lagen samt

5) 10 och 11 §§ skall inte tillämpas.

5 §. Landskapsförordning

[Landskapsstyrelsen] kan inom landskapets behörighet genom landskapsförordning besluta att bestämmelser som utfärdats med stöd av 2 § 3 mom., 26 § 2 mom. eller 44 § arbetstidslagen skall tillämpas i landskapet oförändrade eller med de ändringar [landskapsstyrelsen] föreskriver.

Ikraftträdandebestämmelse (1998:44):

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1998.

ARBETSTIDSLAG 9.8.1996/605

1 kap
Lagens tillämpningsområde

1 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat bestäms. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/1993). (26.1.2001/64)

Vad denna lag stadgar om arbetstagare tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat stadgas. Vad denna lag stadgar om kollektivavtal tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal.

2 §
Undantag från tillämpningsområdet

Med undantag av 15 § 3 mom. tillämpas denna lag inte på (26.7.2002/634)

1) arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt skall anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämställas med sådant ledande,

2) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund,

3) arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras,

4) skogs-, skogsförbättrings- och flottningsarbeten eller arbete i anslutning till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

5 punkten har upphävts genom L 19.11.2010/991. (19.11.2010/991)

6) arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar,

7) renskötsel,

8) fiske och hantering av fångsten i omedelbar anslutning till fisket,

9) arbete på vilket skall tillämpas särskilda stadganden om arbetstid eller arbete som hör till tillämpningsområdet för någon annan «arbetstidslag» och genom stadganden i nämnda lag har befriats från inskränkningar i arbetstiden, eller på

10) arbete som utförs av tjänstemän vilka omfattas av tillämpningsområdet för lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/70) eller arbete som utförs av tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet, om inte något annat stadgas genom förordning. Stadgandena i 28 § 1 och 2 mom. och 29-32 §§ i denna lag tillämpas inte på en motorfordonsförares arbete, om arbetet omfattas av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter.

Genom förordning och genom beslut av Finlands Banks bankfullmäktige kan bestämmas att denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid. (30.12.1998/1168)

RF (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter har upphävts, se EPRAf (EG) nr 561/2006. Se F om arbetstiden för statstjänstemän 822/1996 och ArbetstidsF för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland 33/1998. Om arbetstagare som utför arbete i sitt hem se SemesterL 162/2005 2 § 2 mom.

3 § (15.11.1996/861)
Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet skall avge utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag enligt vad som stadgas i lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/46).

L om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet 608/1946 har upphävts genom L om arbetsrådets och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet 400/2004.

2 kap
Tid som räknas in i arbetstiden

4 §
Arbetstid

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

De dagliga vilotider som nämns i 28 § eller som baserar sig på avtal räknas inte in i arbetstiden, om arbetstagaren under dessa tider obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

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

5 §
Beredskapstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren skall vara anträffbar i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstagaren vid behov kan kallas i arbete. Denna beredskapstid räknas inte in i arbetstiden. Beredskapstidens längd och inplaceringen av beredskapstiderna får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. I ett avtal om beredskap skall också överenskommas om ersättning för beredskapen. I ersättningsbeloppet skall beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Av beredskapstid som tillbringas i bostaden skall minst hälften ersättas, antingen i pengar eller med motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra beredskap.

3 kap:
Ordinarie arbetstid

6 §
Allmän regel

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor.

7 §
Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 6 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

1) inom polisväsendet samt vid tull-, post-, tele-, telefon- och radioverken, dock inte i deras mekaniska verkstäder och reparationsverkstäder eller i byggnadsarbete vid dem,

2) på sjukhus, vid hälsovårdscentraler, på barndaghem som håller öppet dygnet runt, i sommarkolonier, på vårdanstalter och andra motsvarande anstalter samt i fängelser,

3) vid person- och godstransport, kanaler, svängbroar och färjor,

4) vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar,

5) vid arbete som utförs under provkörning av fartyg,

6) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

7) i hushållsarbete och i familjedagvård enligt lagen om barndagvård (36/1973), (19.11.2010/991)

8) i bevakningsarbete,

9) i mejerier,

10) i inkvarterings- och förplägnadsrörelser, samt

11) i konst- och nöjesetablissemang samt i filmateljéer och filmgranskningsbyråer, dock inte i deras verkstäder.

För att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna kan den ordinarie arbetstiden med avvikelse från 1 mom. ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar.

Rubriken för L om barndagvård 36/1973 har ändrats genom L 580/2015 och L 36/1973 har upphävts genom L om småbarnspedagogik 540/2018, som gäller fr.o.m. 1.9.2018.

8 §
Arbetstiden för motorfordonsförare

Arbetstiden per dygn för motorfordonsförare får vara högst 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan.

Om en motorfordonsförares arbete inte lämpligen kan ordnas på något annat sätt, får arbetstiden per dygn förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den period av 48 timmar som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

9 §
På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet samt arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan genom kollektivavtal komma överens om en ordinarie arbetstid som avviker från vad 6–8 §§ stadgar. Den ordinarie arbetstid som baserar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

Kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. får arbetsgivaren tillämpa också i arbetsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet, men där kollektivavtalets bestämmelser annars skall iakttas. Efter att kollektivavtalet har upphört att gälla får ovan avsedda bestämmelser fortfarande, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, iakttas i arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas ifall kollektivavtalet ännu gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet

skall upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet skall ges minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som ovan i denna paragraf bestäms om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, kommunalförbundeter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter, Finlands Bank samt på landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. (30.12.1998/1168)

10 §
Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal (26.1.2001/64)

En arbetsgivare som enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är skyldig att iaktta ett kollektivavtal kan med en förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, med ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller med någon annan av personalen bemyndigad representant eller, om någon sådan inte har valts, med personalen eller en personalgrupp komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, så som föreskrivs i nämnda kollektivavtal och inom de gränser som bestäms där. När avtalet ingås behöver dock inte iakttas bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal. (26.1.2001/64)

Arbetsgivaren och en arbetstagare kan inom ramen för ett avtal som avses i 1 mom. komma överens om detaljerna beträffande tillämpningen av avtalet.

Om arbetstagarna inte har valt en i 1 mom. avsedd förtroendeman eller annan representant, skall arbetsgivaren ge dem tillfälle att bland sig välja en representant innan förhandlingarna inleds.

11 §
Hur lokala avtal ingås

Ett i 10 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden skall ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är i kraft längre än två veckor, skall det dock alltid ingås skriftligen.

Ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden. Uppsägningstiden är två veckor, om inte något annat har avtalats. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan fyra månader efter att det ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

Ett avtal enligt 10 § som har ingåtts av en representant för arbetstagarna skall delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda representant för arbetstagarna skall anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

12 §
Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på lag

Om inte något annat följer av kollektivavtal, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst en timme. Den ordinarie arbetstiden skall härvid utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst fyra veckor. Arbetstiden per vecka får vara högst 45 timmar.

I jordbruksarbete skall den ordinarie arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst tre månader.

13 §
Flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 6 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (flextid), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans dagliga arbete börjar och slutar. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om flextid skall de åtminstone komma överens om den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av raster och vilotider samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flextid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst tre timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 40 timmar. Det maximum som nämns i 1 mom. får vara högst 40 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren.

14 § (22.12.2009/1518)
Exceptionell ordinarie arbetstid

Om arbetet till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken arbetstagaren ska vara redo för arbete, kan regionförvaltningsverket på de villkor som det fastställer ge tillstånd till undantag från 6 §.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har också rätt att i de fall som avses i 1 mom. med avvikelse från 6 § avtala om den ordinarie arbetstiden så som bestäms i 40 §.

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer ge tillstånd att ordna arbetstiden enligt 7 § också i arbeten som inte nämns i paragrafen, om detta är nödvändigt.

15 §
Förkortad arbetstid

Om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet bestäms i 4 kap. 4 och 5 § arbetsavtalslagen. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. (26.1.2001/64)

I fråga om deltidsarbete som avses i 1 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet skall framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet. (29.1.2016/104)

3 mom. har ändrats genom L 104/2016, som träder i kraft 1.1.2017. Den tidigare formen lyder:

Om en arbetstagare för att övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om med beaktande av arbetstagarens behov samt produktions- och serviceverksamheten. (26.7.2002/634)

16 §
Dygn och vecka

Med dygn och vecka avses ett kalenderdygn och en kalendervecka, om inte något annat avtalas.

4 kap
Överskridande av ordinarie arbetstid

17 §
Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie arbetstid som stadgas i 6 eller 7 § eller har avtalats med stöd av 9, 10 eller 12 § eller som avses i 14 §.

Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstid som avses i 1 mom.

18 § (18.5.2018/378)
Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han eller hon samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

19 §
Maximiantalet övertidstimmar

Under en period av fyra månader får högst 138 timmar övertidsarbete utföras. Under ett kalenderår får övertidsarbetet dock uppgå till högst 250 timmar.

Arbetsgivaren kan med de arbetstagarrepresentanter som avses i 10 § eller med personalen eller en personalgrupp avtala om extra övertidsarbete. Extra övertidsarbete får utföras högst 80 timmar per kalenderår. Den gräns om 138 timmar som stadgas i 1 mom. får dock inte överskridas.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan genom kollektivavtal avtala om den i 1 mom. stadgade perioden på något annat sätt. En tidsperiod som baserar sig på ett kollektivavtal får dock vara högst 12 månader, och maximiantalet övertidstimmar under ett år skall motsvara maximiantalet övertidstimmar enligt 1 och 2 mom.

20 §
Inledande och avslutande arbete

Med inledande och avslutande arbete avses arbete som

1) är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,

2) en arbetstagare som avses i 39 § 2 mom. utför omedelbart före eller efter arbetstiden för de personer som han leder, eller som

3) behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbete kan överenskommas genom arbetsavtal. Sådant arbete får utföras högst fem timmar i veckan utöver det maximiantal övertidstimmar som anges i 19 §.

21 §
Nödarbete

När en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får de stadgade eller avtalade ordinarie arbetstiderna förlängas i den utsträckning som nämnda skäl kräver, dock under högst två veckor.

Nödarbetet räknas inte in i övertidsarbetet enligt 19 §. Vid nödarbete får även undantag göras från vad som stadgas i 26–31 §§ samt 33 § 1 mom.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren skall ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller, om inte heller något sådant har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet. (26.1.2001/64)

22 §
Mertids- och övertidsersättning

För mertidsarbete skall betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

När den ordinarie arbetstiden bestäms enligt 6, 9, 10, 12 eller 13 §, skall lönen för de två första arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka skall lönen betalas förhöjd med 50 procent.

När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden av två eller tre veckor, skall lönen för de första 12 eller 18 arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden, inledande och avslutande arbete medräknat, betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent. Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens arbetsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, skall det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal skall lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

Om den ordinarie arbetstiden baserar sig på ett tillstånd till undantag enligt 14 § eller på ett kollektivavtal, skall i tillståndet eller avtalet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

23 §
Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis

bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande i tillämpliga delar av 22 §.

Ledigheten skall ges inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall försöka komma överens om tidpunkten för ledigheten. Om någon överenskommelse inte kan nås, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om inte arbetstagaren kräver ersättningen i pengar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 1 och 2 mom. komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses 27 § i semesterlagen (162/2005). I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iakttas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet. (18.3.2005/164)

24 §
Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

Om det med stöd av denna lag har bestämts eller avtalats att arbetstiden utgör ett genomsnitt eller om en överenskommelse har ingåtts om flextid och arbetsförhållandet upphör innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, skall det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka överskrider 40 timmar, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Även mertidsarbete skall ersättas så som 1 mom. stadgar.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar eller kortare än en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar och som baserar sig på avtal, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön.

25 §
Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel

Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än en timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med antalet timmar som använts för utförandet av arbetet.

Om naturaförmåner ingår i lönen, skall de beaktas när den lön som avses i denna paragraf beräknas. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation och som erläggs högst två gånger om året.

Med avvikelse från 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen skall beräknas så att inkomsten för den ordinarie arbetstiden divideras med en genomsnittlig divisor som beräknats på den årliga ordinarie arbetstiden eller med någon annan divisor som i genomsnitt motsvarar vad 1 mom. stadgar.

5 kap
Natt- och skiftarbete

26 §
Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetarskyddsmyndigheten lämna denna meddelande om nattarbete som utförs regelbundet. Nattarbete får utföras i följande fall:

1) i periodarbete,

2) i arbete i tre eller flera skift,

3) i arbete i två skift, dock högst till klockan 1,

4) i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och flygfält,

5) på apotek,

6) vid tidningar och tidskrifter, på nyhets- och bildbyråer samt i arbete som utförs vid andra massmedier och i tidningsutbärning,

7) i service- och reparationsarbeten samt andra arbeten som är nödvändiga för att hålla i gång det normala arbetet i företag, sammanslutningar eller stiftelser och som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet eller i service- och reparationsarbeten som är nödvändiga för att förhindra eller begränsa skador,

8) på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen,

9) i sågverks torkar,

10) vid uppvärmning av växthus och torkanläggningar,

11) med arbetstagarens samtycke i brådskande sånings- och skördearbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödsel eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp,

12) med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan 5 och klockan 6,

13) i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten, (28.11.2014/1003)

14) med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som det fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det, (28.11.2014/1003)

15) i vårdarbete som utförs i arbetsgivarens hem. (28.11.2014/1003)

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten om vilka stadgas genom förordning eller bestäms genom ett kollektivavtal enligt 40 § 1 mom. får arbetstiden vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete.

27 § (22.12.2009/1518)
Skiftarbete och nattskift i periodarbete

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften. Regionförvaltningsverket kan bevilja tillstånd till undantag från vad som föreskrivs i första meningen i detta moment.
I periodarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen hållas i nattarbete under högst sju på varandra följande arbetsskift. Med nattskift avses ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6.

6 kap
Vilotider och söndagsarbete

28 §
Dagliga vilotider

Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet skall kunna fortgå, skall han under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare rast som dock skall vara minst en halv timme. Rasten får inte placeras omedelbart i bör-

jan eller i slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överskrider 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren om han önskar det rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, skall arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Motorfordonsförare skall för varje arbetsperiod om 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.

29 §
Dygnsvila

Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början i fråga om arbeten som avses i 6, 9, 10, 12 och 13 §§ ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar och i fråga om arbeten som avses i 7 § en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om ett arbete som avses i 14 § eller som utförs under beredskapstid och om något annat inte följer av det som stadgas nedan. Om det behövs för att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt, kan arbetsgivaren och en i 10 § avsedd arbetstagarrepresentant med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan också förkortas vid flextid, om arbetstagaren bestämmer tiderna för när han börjar och slutar arbetet. Dygnsvilan skall dock vara minst sju timmar.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det är det möjligt att tillfälligt avvika från vad 1 mom. stadgar, per gång dock högst för tre dygnsviloperioder i följd

1) om arbetstagarens arbetsskift ändras på ett sätt som stadgas i 27 § 1 mom.,

2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,

3) om arbetstagarens arbetsplats och boningsort eller hans olika arbetsplatser ligger långt från varandra,

4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete skall kunna åtgärdas,

5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,

6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor skall kunna skyddas, eller

7) i arbete som är nödvändigt för att verksamhetens kontinuitet skall kunna garanteras.

Om dygnsvilan har förkortats enligt grunder i 2 mom., skall vilotiden dock vara minst fem timmar. Arbetstagaren skall så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

30 §
Motorfordonsförares dygnsvila

Motorfordonsförare skall ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får den dygnsvila som avses i 1 mom. förkortas till minst sju timmar två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

31 §
Ledighet per vecka

Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Undantag från denna paragraf kan göras om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn samt i arbete som gäller skötsel av husdjur och i brådskande sånings- och skördearbete inom jordbruket.

32 §
Undantag från ledighet per vecka

Om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete för att det normala arbetet i ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse skall kunna hållas i gång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från 31 § 1 och 2 mom.

Arbetstagaren skall ersättas för den tid som använts för arbete enligt 1 mom. genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som är lika lång som den ledighet enligt 31 § 1 eller 2 mom. som arbetstagaren inte kunnat ta ut. Arbetstiden skall förkortas inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver övertids- och söndagsersättningarna får en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 25 § nämnda grunddelen av övertidsersättningen.

Om undantag från 31 § 1 eller 2 mom. har gjorts i arbete som gäller skötsel av husdjur eller brådskande sånings- och skördearbete inom jordbruket, skall den ledighet per vecka som arbetstagaren inte har kunnat ta ut ersättas så som stadgas i 2 mom.

33 §
Söndagsarbete

På söndagar eller kyrkliga helgdagar får arbete utföras endast om det på grund av sin art utförs regelbundet nämnda dagar eller om därom har överenskommits genom arbetsavtal eller arbetstagaren särskilt ger sitt samtycke till det.

För söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid skall lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet är mertids-, övertids- eller nödarbete skall för det också erläggas en ersättning som bestäms enligt 22 eller 23 § och som beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön.
Vid beräkning av den förhöjda lönen för söndagsarbete skall iakttas vad 22 § stadgar om beräkning av förhöjd lön för övertidsarbete.

7 kap
Arbetstidshandlingar

34 §
Utjämningsschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt så som avses i 6 § 2 mom., 7, 9, 10 eller 12 §, skall för arbetet på förhand uppgöras ett utjämningsschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det stadgade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschemat för arbetstiden skall han ge den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet. (26.1.2001/64)

Arbetstagarna skall i god tid underrättas om ändringar i utjämningsschemat för arbetstiden.

35 § (18.5.2018/378)
Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen ska dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbetsskiftsförteckningen uppgörs ska bestämmelserna i 34 § 2 mom. iakttas på yrkande av arbetstagaren eller dennes i det momentet avsedda företrädare.

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

Om arbetsgivaren för en arbetstagare med varierande arbetstid vill anteckna arbetsskift som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden, ska arbetstagaren ges tillfälle att före en viss tidpunkt meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Denna tidpunkt får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

36 § (22.12.2009/1518)
Dispens

Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning, kan regionförvaltningsverket helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet. I tillståndet till undantag kan bestämmas att ledigheten per vecka ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren befrielse enligt 1 mom. och arbetsförhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas representant som avses i 10 § komma överens om att den av regionförvaltningsverket beviljade befrielsen ska fortgå.

37 §
Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren skall bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen skall antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalts för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och de förhöjda andelar som betalts för dem. Om ett avtal enligt 39 § 2 eller 3 mom. har ingåtts med arbetstagaren, skall den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i förteckningen. Arbetsgivaren skall förvara arbetstidsbokföringen åtminstone till utgången av den i 38 § stadgade tiden för väckande av talan.

Arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som med stöd av 10 och 12 § har ingåtts mellan arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant eller arbetstagaren skall på uppmaning uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. En arbetstagare eller en av arbetstagaren befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen. (26.1.2001/64)

Arbetarskyddsmyndigheten skall på begäran tillställas en kopia av arbetstidsbokföringen, av ett avtal som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§ samt av utjämningsschemat för arbetstiden enligt 34 § och arbetsskiftsförteckningen enligt 35 §.

37 a § (14.12.1998/963)
Individuell körjournal för motorfordonsförare

Arbetsgivaren skall ge en motorfordonsförare som är anställd hos honom en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren skall föra journalen så att av den framgår när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar under dygnet. Anteckningar om varje period skall göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. Färdskrivare kan användas i stället för körjournal.

Motorfordonsföraren ska under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år. (19.3.2010/184)

8 kap
Särskilda stadganden

38 §
Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt arbetsförhållande inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning skall kombineras med sparad ledighet, skall talan vid fortsatt arbetsförhållande, med avvikelse från 1 mom., men vid äventyr av den påföljd som där nämns, väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits.

Efter anställningsförhållandets slut skall talan i fråga om fordran som avses i 1 mom., vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde. (26.1.2001/64)

39 §
Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom arbetsavtal

Ett avtal som inskränker de förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av vad denna lag stadgar.

En arbetstagare i ledande ställning samt en arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är att direkt leda eller övervaka arbetet och som inte alls eller endast tillfälligt tar del i det arbete som utförs av de arbetstagare som står under hans ledning eller uppsikt får dock avtala om att ersättningarna enligt 22 och 33 §§ betalas som en särskild månadsersättning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för inledande och avslutande arbete enligt 20 § 1 mom. 1 och 3 punkten betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens nivå skall motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 22 §.

40 §
Bestämmelsernas tvingande natur samt undantag genom riksomfattande kollektivavtal (26.1.2001/64)

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har utan hinder av vad som bestäms i denna lag rätt att avtala något annat om vad som föreskrivs i 4 och 5 §, 13 § 2 mom., 15 § 2 mom., 22–25 §, 26 § 1 mom. samt 27–35 §. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden vilka inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser. (26.1.2001/64)

I 1 mom. avsedda bestämmelser får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla

till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader efter att det föregående upphört att gälla, har båda parterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för utjämningen av den ordinarie arbetstiden, när den då pågående utjämningsperioden utgår.

Vad som i denna paragraf bestäms om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, Finlands Bank samt landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. (30.12.1998/1168)

40 a § (26.1.2001/64)
Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 40 § 1 mom., om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även 40 § 2 mom.

41 §
Framläggningsskyldighet

Arbetsgivaren skall hålla denna lag, de stadganden och bestämmelser samt tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den liksom även det utjämningsschema för arbetstiden och den arbetsskiftsförteckning som är i användning framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

42 §
Straffstadganden

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot stadganden i denna lag eller mot stadganden eller bestämmelser som har utfärdats med stöd av den och som gäller annat än betalningsskyldighet, ingående av avtal, en rättshandlings form, arbetstidsbokföring eller framläggningsskyldighet skall för *arbetstidsförseelse* dömas till böter.

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som försummar att göra de föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen. (15.2.2002/112) Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § strafflagen.

Om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 37 § 1 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud, stadgas i 47 kap. 2 § strafflagen.

Angående straff för brott mot rådets förordning om harmonisering av social lagstiftning om vägtransporter stadgas i 105 a § vägtrafiklagen.

VägtrafikL 267/1981 105 a § har upphävts genom L 351/2018, se L om transportservice 320/2017 6 avd. 2 kap. 6 §.

43 §
Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§.

44 §
Närmare föreskrifter

Statsrådet kan meddela närmare föreskrifter om anordnande av skjuts för arbetstagare i nattarbete då arbetsskiftet börjar och slutar.

9 kap
Ikraftträdelse- och övergångsstadganden

45 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 23 november 1996. Lagens 19 § träder dock i kraft den 1 januari 1997.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft.

46 §
Stadganden som upphävs

Genom denna lag upphävs jämte ändringar

1) arbetstidslagen av den 2 augusti 1946 (604/46),
2) lagen den 26 maj 1978 om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor (400/78),

3) lagen den 24 april 1970 om arbetstiden för gårdskarlar (284/70),

4) lagen den 12 maj 1989 om arbetstiden inom lantbruket (407/89), samt

5) lagen den 9 juni 1961 om arbetet i bagerier (302/61) med undantag av 5 § i nämnda lag sådan den lyder i lag av den 5 november 1993 (916/93).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de lagar som upphävs enligt 1 mom., skall denna lag tillämpas i stället för dem.

Stadgandena om maximiantalet övertidstimmar i de lagar som avses ovan i 1 mom. är dock i kraft till utgången av 1996. (15.11.1996/861)

47 §
Övergångsstadgande

I arbeten och branscher där ett kollektivavtal om arbetstiderna har ingåtts före denna lags ikraftträdande eller där ett sådant avtal skall iakttas, träder denna lag i kraft vid utgången av avtalsperioden, om inte avtalen ändras före det.

Rådets direktiv 93/104/EG; EGT nr L 307, 13.12.1993 s.18, RP 34/96, ApUB 10/96, RSv 98/96

Ikraftträdelsestadganden:

15.11.1996/861:
Denna lag träder i kraft den 23 november 1996.

RP 179/1996, ApUB 12/1996, RSv 140/1996

14.12.1998/963:
Denna lag träder i kraft den 1 februari 1999.

RP 181/1998, ApUB 11/1998, RSv 157/1998

30.12.1998/1168:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 1999.

RP 244/1998, FvUB 20/1998, RSv 238/1998

26.1.2001/64:
Denna lag träder i kraft den 1 juni 2001.

RP 157/2000, ApUB 13/2000, RSv 215/2000

15.2.2002/112:
Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

RP 201/2001, ApUB 10/2001, RSv 166/2001

26.7.2002/634:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003.

RP 45/2002, ShUB 18/2002, RSv 104/2002

19.5.2004/404:
Denna lag träder i kraft den 1 juni 2004.

RP 142/2003, AjUB 1/2004, RSv 35/2004

18.3.2005/164:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2005.

RP 238/2004, AjUB 2/2005, RSv 17/2005

22.12.2009/1518:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

RP 161/2009, FvUB 18/2009, RSv 205/2009

19.3.2010/184:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

RP 2/2010, AjUB 2/2010, RSv 17/2010
19.11.2010/991:

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska eller får iaktta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande har ingåtts med stöd av antingen lagen om kollektivavtal eller 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag tills kollektivavtalet upphör, om inte kollektivavtalet ändras före det.

På motsvarande sätt får arbetstidsbestämmelser som har utfärdats med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och som avviker från denna lag tillämpas tills tjänstekollektivavtalet upphör, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.

RP 100/2010, AjUB 7/2010, RSv 151/2010, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG (32003L0088); EUT nr L 299, 18.11.2003, s. 9

28.11.2014/1003:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2015.

RP 93/2014, AjUB 7/2014, RSv 136/2014

29.1.2016/104:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.

RP 16/2015, ShUB 5/2015, RSv 37/2015

18.5.2018/378:
Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

RP 188/2017, AjUB 4/2018, RSv 33/2018

ARBETSTIDSLAG 5.7.2019/872

1 kap
Tillämpningsområde

1 §
Allmänt tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Bestämmelser om arbete som utförs av personer under 18 år finns dessutom i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Vad som i denna lag föreskrivs om kollektivavtal tillämpas även på tjänstekollektivavtal.

2 §
Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte, med undantag av 15 § 3 och 4 mom., på arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid

1) i arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämställas med sådant ledande,

2) som arbetstagare som utför religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund,

3) i arbete som utförs såsom familjemedlem till arbetsgivaren,

4) i arbete som på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den arbetade tiden är ordnad,

5) som statstjänsteman som arbetar som ledamot eller föredragande vid domstol, tingsfiskal, tingsnotarie, offentligt rättsbiträde, åklagare, utmätningsman, stämningsman eller inom utrikesförvaltningen,

6) i arbete som tjänsteman vid Finlands Bank och som bankens bankfullmäktige har bestämt att ska falla utanför lagen.

Bestämmelserna i 24 § 1 och 2 mom. och 25–28 § tillämpas inte på motorfordonsförares arbete, om arbetet omfattas av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (kör- och vilotidsförordningen).

Denna lag tillämpas inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Denna lag tillämpas inte heller på arbetstagare som genom ett i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag

1) som sådan undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid,

2) i skogs-, skogsförbättrings- eller flottningsarbeten eller arbete som anknyter till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- eller skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

3) som anställd vid Gränsbevakningsväsendet eller i uppgifter som avses i lotsningslagen (940/2003).

Denna lag tillämpas inte på arbete som utförs av en anställd i en icke vinstdrivande sammanslutning till den del som den anställda deltar i evenemangs-, tävlings- eller lägerverksamhet som avtalats genom ett sådant i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som tryggar arbetstagaren ett skydd som motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag.

2 kap
Tid som räknas som arbetstid samt beredskap

3 §
Arbetstid

Arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

4 §
Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om beredskap och om ersättning som betalas för beredskapen. Under beredskapen ska arbetsgivaren kunna nå arbetstagaren, så att arbetstagaren kan kallas i arbete. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, om inte arbetstagaren ska vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. Beredskapen får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

När ett avtal ingås ska arbetstagaren känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän och tjänsteinnehavare inte vägra beredskap.

3 kap
På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

5 §
Allmän regel

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Arbetstiden per vecka får dock ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor, utan att den ordinarie dagliga arbetstiden på åtta timmar överskrids.

6 §
Skiftarbete

Den ordinarie arbetstiden får ordnas i form av skiftarbete.

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

7 §
Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 5 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

1) i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård,

2) i pressarbete, i redaktionellt radio- och televisionsarbete och produktion och sändning av därmed jämförbart webbinnehåll, i filmproduktion, i posttjänster samt i teletjänster som förutsätter nattarbete,

3) i familjedagvård enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018), i andra tjänster inom småbarnspedagogik som förutsätter nattarbete samt i social-, hälso- och veterinärtjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet,

4) vid person- och godstransporter samt vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar,

5) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

6) i mejeriverksamhet,

7) i inkvarterings-, förplägnads- och kulturtjänster samt lägerverksamhet,

8) i nödvändiga stödfunktioner som krävs för att hålla i gång de uppgifter och funktioner som avses i 1–7 punkten.

För att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna får den ordinarie arbetstiden dock ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar.

8 §
Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete.

Nattarbete får utföras regelbundet

1) i arbete som får ordnas i form av periodarbete enligt 7 §,

2) i skiftarbete,

3) i service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att hålla i gång arbetsgivarens normala verksamhet,

4) i arbete som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplatsen,

5) i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och andra trafikleder samt flygfält och trafikmedel,

6) på apotek,

7) på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen och i torkanläggningar på sågverk,

8) med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan fem och klockan sex,

9) med arbetstagarens samtycke i brådskande sånings- och skördearbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödsel eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp.

Arbetstiden för sådana i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförare som regelbundet arbetar minst fyra timmar mellan klockan 24 och klockan 07 är dock högst tio timmar inom en 24-timmarsperiod.

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetarskyddsmyndigheten underrätta myndigheten om nattarbete som utförs regelbundet.

I periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen utföra högst fem sådana på varandra följande skift där minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6. Därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Två ytterligare motsvarande skift får utföras efter de ovan avsedda fem på varandra följande skiften förutsatt att arbetstagaren ger sitt samtycke separat för vardera skiftet.

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten får arbetstagaren vid nattarbete arbeta högst åtta timmar inom en 24-timmarsperiod. Genom förordning av statsrådet får det föreskrivas eller genom ett kollektivavtal avtalas om vilka arbeten som är särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande.

8 a § (19.12.2019/1405)
Rätt till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete

Arbetsgivaren ska ordna skjuts till eller från arbetet för en arbetstagare i nattarbete, om

1) arbetsresan förutsätter transport och resan är sedvanlig på orten,

2) det när arbetsskiftet börjar eller slutar inte finns tillgång till kollektivtrafik med tillfredsställande rutt eller tidtabell, och

3) arbetstagaren inte har tillgång till bil eller därmed jämförbart fordon.

Rätt till skjuts till eller från arbete föreligger dock inte, om arbetstagaren inte kan använda bil på grund av ett körförbud som meddelats honom eller henne med anledning av ett brott eller en förseelse.

Arbetsgivaren får av arbetstagaren för skjutsen ta ut en ersättning som motsvarar avgiften för användning av ett offentligt kommunikationsmedel.

Arbetsgivaren ska innan beslutet om ordnande av skjuts fattas förhandla med personalen om saken.

9 §
Dygnsarbetstiden för motorfordonsförare

Arbetstiden per dygn för motorfordonsförare får vara högst 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan.

Om en motorfordonsförares arbete inte lämpligen kan ordnas på något annat sätt, får arbetstiden per dygn förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den 48-timmarsperiod som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

4 kap
På avtal grundad ordinarie arbetstid

10 §
På kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid

Bestämmelser om rätten att genom kollektivavtal avtala om ordinarie arbetstid finns i 34 §.

11 §
Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar, om inte något annat följer av bestämmelserna om avtalande om ordinarie arbetstid i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Den ordinarie arbetstiden per vecka ska då utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en period av högst fyra månader. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Avtalet får ingås att gälla tills vidare eller för viss tid. Avtal som gäller tills vidare och tidsbestämda avtal för två veckor eller längre än så ska upprättas skriftligt.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

12 §
Flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får med avvikelse från 5 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (flextid), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I avtal om flextid ska åtminstone följande bestämmas:

1) den kontinuerliga fasta arbetstiden,

2) flexgränserna per dygn och förläggningen av flextiden,

3) förläggningen av raster och vilotider,

4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flextid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 40 timmar i genomsnitt under en uppföljningsperiod av fyra månader och den får överskridas eller underskridas inom ramen för flexgränserna. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

Ett avtal om flextid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som uppföljningsperioden för arbetstiden löper ut. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

13 §
Utökad flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid (utökad flextid), där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. I avtal om utökad flextid ska åtminstone följande bestämmas:

1) de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid,

2) förläggning av veckovilan,

3) eventuell fast arbetstid, som dock inte får förläggas till tiden mellan klockan 23 och 06,

4) den arbetstid som tillämpas efter det att avtalet om utökad flextid löpt ut.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vid utökad flextid vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader. Ett avtal om utökad flextid ska upprättas skriftligt. Ett avtalsvillkor om utökad flextid får sägas upp så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden.

14 §
Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses i denna lag ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås. Arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller personalen eller en personalgrupp tillsammans får avtala skriftligt om införande av en arbetstidsbank. Ett avtal om arbetstidsbank som ingåtts av en arbetstagarföreträdare är bindande för de arbetstagare som företrädaren anses företräda.

I avtal om arbetstidsbank ska åtminstone följande bestämmas:

1) vilka av de i 3 mom. angivna poster som kan överföras till arbetstidsbanken,

2) hur mycket arbetstid som kan sparas i arbetstidsbanken,

3) upphörande av arbetstidsbanken och ersättning av poster som finns i arbetstidsbanken när den upphör,

4) principerna för uttagning av ledighet och förfaringssätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken.

Med arbetstagarens samtycke separat för varje gång eller för en bestämd kortare tid kan till arbetstidsbanken överföras

1) mertids- och övertidstimmar,

2) högst 60 arbetstimmar som intjänats i ett flextidssystem under en uppföljningsperiod på fyra månader,

3) på lag eller avtal baserade penningförmåner efter att de först omvandlats till tid.

Lön som betalas för ordinarie arbetstid och kostnadsersättningar eller fordringar av ersättningskaraktär får dock inte överföras till arbetstidsbanken och inte heller penningförmåner som har förfallit till betalning. Den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken får inte heller öka med mer än 180 timmar under ett kalenderår eller den totala arbetstiden i arbetstidsbanken överstiga en arbetstidsmängd som motsvarar sex månaders arbetstid.

När poster som avses i 3 mom. överförs till arbetstidsbanken, ersätts de på lag eller avtal baserade villkor för när ledighet ges eller när posterna förfaller till betalning med villkoren i arbetstidsbanksystemet.

Arbetstagaren har rätt att av den ledighet som sparats i arbetstidsbanken ta ut minst två veckor per kalenderår. Om över tio veckor ledighet har sparats i arbetstidsbanken, har arbetstagaren dock rätt att under ett år få ledighet som motsvarar minst en femtedel av den i arbetstidsbanken intjänade tiden. Arbetsgivaren ska på yrkande av arbetstagaren ge ledigheten under de följande sex månaderna. Om arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren om denne så yrkar rätt att i stället för ledighet få ersättning i pengar.

15 §
Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete.

I fråga om deltidsarbete som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill ha kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidsarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

5 kap
Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

16 §
Mertids- och övertidsarbete

För mertids- eller övertidsarbete förutsätts arbetsgivarens initiativ. Om flextid eller utökad flextid iakttas, ska mertids- och övertidsarbete överenskommas uttryckligen.

När allmän arbetstid iakttas är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats om en veckoarbetstid som understiger 40 timmar, är mertidsarbete sådant arbete som utförts utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete.

När genomsnittlig ordinarie arbetstid iakttas, är övertidsarbete per dygn det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per dygn. Övertidsarbete per vecka är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats att den genomsnittliga arbetstiden utjämnas till mindre än 40 timmar i veckan, är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden dock mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan.

Vid periodarbete är övertidsarbete det arbete som överstiger den maximala ordinarie arbetstiden enligt 7 §. Om det har avtalats om en periodvis ordinarie arbetstid som understiger arbetstiden enligt 7 §, är mertidsarbete det arbete som överstiger den avtalade ordinarie arbetstiden utan att överstiga maximiantalet timmar för perioden enligt 7 §.

När flextid iakttas är övertidsarbete per dygn sådant arbete som överstiger åtta timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig och som överstiger 40 timmar utan att vara övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete är också arbete som på arbetsgivarens order utförts utöver den fasta arbetstiden och som resulterar i att den maximala tiden enligt 12 § 2 mom. överskrids när uppföljningsperioden avslutas. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

När utökad flextid iakttas är övertidsarbete per dygn sådant arbete som överstiger åtta timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs under ledighet som överenskommits i avtalet om utökad flextid utan att vara övertidsarbete per dygn. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

17 §
Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det separat för varje gång. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke till övertidsarbete för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det, om inte arbetsavtalet

innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på de dagar han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen att arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång. Samtycke kan också ges för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om beredskap enligt 4 §, anses arbetstagaren samtidigt ha gett sitt samtycke till det mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala att arbetstagaren utan separat samtycke utför arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid eller som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiften avlöser varandra (inledande och avslutande arbete). Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän och tjänsteinnehavare dock inte vägra utföra sådant arbete.

Arbete på söndagar och nationella helgdagar (söndagsarbete) förutsätter att det har överenskommits i arbetsavtalet eller om arbetstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar.

18 §
Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar under en kalendervecka. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om den maximala arbetstiden per vecka för motorfordonsförare finns i 34 §.

19 §
Nödarbete

Arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön. Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får avvikelser göras från vad som föreskrivs i 8, 17 och 24–27 §. När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagaren ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 4 mom. och 28 § 2 mom.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen

eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

20 §
Ersättning för mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete

För mertidsarbete ska det betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

För övertidsarbete per dygn ska lönen för de första två arbetstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent.

När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden på två veckor, ska lönen för de första 12 övertidstimmarna och när arbetet fortgått under hela tidsperioden på tre veckor lönen för det 18 första övertidstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande övertidstimmarna förhöjd med 100 procent. Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal ska lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

Om den ordinarie arbetstiden grundar sig på ett kollektivavtal om exceptionell ordinarie arbetstid som ingåtts med stöd av 34 § 5 mom. eller ett i 39 § 1 mom. 1 punkten avsett tillstånd till avvikelse, ska i avtalet eller tillståndet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt 2 och 3 mom. och som beräknas på den lön som arbetstagaren får för ordinarie arbetstid.

21 §
Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för söndagsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande av bestämmelserna om övertidsersättning i 20 §.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids-, övertids- eller söndagsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om tidpunkten för ledigheten, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten om arbetstagaren inte kräver att ersättningen betalas i pengar. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om överföring av ledigheten till en arbetstidsbank som avses i 14 § eller sammanslagning av ledigheten med sparad ledighet som avses i 27 § i semesterlagen (162/2005).

22 §
Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

Om det med stöd av denna lag har ordnats eller avtalats så att arbetstiden utgör ett genomsnitt eller om en överenskommelse har ingåtts om flextid eller utökad flextid och anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, ska det beräknas med

hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka överstiger 40 timmar, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar eller kortare än en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar och som grundar sig på avtal, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön.

23 §
Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel

Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än per timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar som använts för att utföra arbetet.

Naturaförmåner som ingår i lönesättningen ska beaktas i lönen för ordinarie arbetstid. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation och som betalas högst två gånger om året.

Med avvikelse från 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen ska beräknas så att inkomsten för den ordinarie arbetstiden divideras med en genomsnittlig divisor som beräknats på den årliga ordinarie arbetstiden eller med någon annan divisor som i genomsnitt motsvarar vad som föreskrivs i 1 mom.

6 kap
Vilotider

24 §
Dagliga raster

Om en arbetstagares kontinuerliga arbetstid per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han eller hon får avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten får inte förläggas i början eller i slutet av arbetsdagen. Trots kollektivavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme. Om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren dessutom rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, ska arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Motorfordonsförare ska för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.

25 §
Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under beredskapstid. Vid periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar. När flextid eller utökad flextid tillämpas, får dygnsvilan på initiativ av arbetstagaren förkortas till sju timmar.

Arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna får med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det, får arbetstagarens vilotid

förkortas till fem timmar för högst tre dygnsviloperioder i följd per gång

1) om det är fråga om skiftarbete enligt 6 § och arbetstagaren byter skift,

2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,

3) om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra,

4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas,

5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,

6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas,

7) i arbete som är nödvändigt för tryggande av verksamhetens kontinuitet.

Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter vad som motsvarar minskningen i dygnsvilan till nio timmar enligt 1 mom. och minskningen i dygnsvilan enligt 2 eller 3 mom. i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

26 §
Motorfordonsförares dygnsvila

Andra motorfordonsförare än de som avses i 2 § 2 mom. ska med avvikelse från vad som föreskrivs i 25 § ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får den dygnsvila som avses i 1 mom. förkortas till minst sju timmar högst två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

27 §
Veckovila

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid. Vilotiden ska om det är möjligt ges i samband med söndagen. Veckovilan får dock ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Vilotiden ska vara minst 24 kontinuerliga timmar under varje sjudagarsperiod.

I kontinuerligt skiftarbete får veckovilan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Vilotiden ska dock uppgå till minst 24 kontinuerliga timmar under en sjudagarsperiod. Om arbetsarrangemangen kräver det får vilotiden ordnas på ovan avsett sätt, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Om arbetstagarens arbetstid per dygn är högst tre timmar, får arbetstagaren i stället för 35 timmars kontinuerlig ledighet ges en kontinuerlig ledighet på 24 timmar en gång under sju dagar.

28 §
Avvikelse från bestämmelserna om veckovila

Om arbetsgivaren för att hålla i gång verksamheten tillfälligt behöver en arbetstagare i arbete under arbetstagarens vilotid eller om arbetets tekniska art eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte möjliggör att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från vad som föreskrivs i 27 §.

Den tid som använts till arbete under veckovilan ska ersättas arbetstagaren så snart som möjligt, dock inom tre månader från utförandet av arbetet, så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Om arbetstagaren samtycker till det, kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver eventuella övertids- och söndagsersättningar får en särskild penningersättning

som bestäms enligt den i 23 § avsedda grunddelen av övertidsersättningen.

7 kap
Arbetstidshandlingar

29 §
Utjämningsschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden ordnats som genomsnittlig och flextid eller utökad flextid inte tillämpas, ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett schema för utjämning av arbetstiden. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Utjämningsschemat ska göras upp för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna eller avtalade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämningsschemat för arbetstiden ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. För genomgång av utkastet till utjämningsschema ska det reserveras tillräckligt med tid.

Arbetstagarna ska underrättas i god tid om ändringar i utjämningsschemat för arbetstiden.

30 §
Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de raster som avses i 24 §. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst en vecka i taget. När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare eller arbetstagarens i 29 § avsedda företrädare ge denne tillfälle att framföra sin åsikt. Arbetsgivaren ska bevara arbetsskiftsförteckningarna åtminstone till utgången av den i 40 § föreskrivna tiden för väckande av talan, om inte uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen.

Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligen och i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

I arbete där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där flextid eller utökad flextid tillämpas, får arbetsskiftsförteckningen dock ges så att den gäller tills vidare. Ett avtal om flextid eller utökad flextid ersätter arbetsskiftsförteckningen, när principerna för förläggning av arbetstiden framgår av avtalet.

Om arbetsgivaren vill ge en arbetstagare med varierande arbetstid arbetsskift som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, ska arbetstagaren ges tillfälle att inom utsatt tid meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

31 §
Individuell körjournal

Arbetsgivaren ska ge motorfordonsförare i sin anställning en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren ska föra journalen på ett sådant sätt att av den framgår tidpunkterna för när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar. Anteckningar om varje period ska göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. I stället för körjournal får färdskrivare användas.

Motorfordonsföraren ska under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och körjournalen för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år.

32 §
Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen ska antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalats för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och den förhöjda ersättning som betalats för dem. Om ett avtal enligt 38 § har ingåtts med arbetstagaren, ska den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i arbetstidsbokföringen. Arbetsgivaren ska bevara arbetstidsbokföringen till utgången av den i 40 och 41 § föreskrivna tiden för väckande av talan.

När utökad flextid iakttas, ska arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod lämna arbetsgivaren en förteckning över antalet ordinarie arbetstidstimmar som arbetstagaren utfört, så att där framgår arbetstiden per vecka och veckovilan. Arbetsgivaren är med avvikelse från 1 mom. skyldig att införa endast dessa av arbetstagaren lämnade uppgifter i arbetstidsbokföringen.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om användning av en i 14 § avsedd arbetstidsbank, ska arbetsgivaren föra bok över de poster som arbetstagaren sparat i arbetstidsbanken samt om uttag av ledighet som svarar mot de poster som överförts till arbetstidsbanken.

En arbetstagare har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om sådana anteckningar i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen som gäller honom eller henne själv. Arbetsgivaren ska på begäran lämna arbetarskyddsmyndigheten och en förtroendeman eller ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagaren en kopia av arbetstidsbokföringen, av avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 36 §, av utjämningsschemat för arbetstiden enligt 29 § och av arbetsskiftsförteckningen enligt 30 §.

8 kap
Bestämmelsernas tvingande natur

33 §
Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de förmåner som arbetstagare har enligt denna lag är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

34 §
Undantag genom kollektivavtal

En arbetsgivare eller en riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening får i ett kollektivavtal komma överens om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. samt 7 och 9 §. Den ordinarie arbetstid som grundar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor. I ett kollektivavtal som avses ovan är det dessutom tillåtet att komma överens om att den ordinarie arbetstiden vid utökad flextid enligt 13 § i genomsnitt får vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 veckor.

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar har rätt att i kollektivavtal (riksomfattande kollektivavtal) avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs

1) i 4 § om beredskap,

2) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämning av natt-

arbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,

2 a) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete, (19.12.2019/1405)

3) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,

4) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,

5) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,

6) i 18 § om förlängning av utjämningsperioden för maximiarbetstiden till sex månader; av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan längden på utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader,

7) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,

8) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,

9) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,

10) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,

11) i 24 § om dagliga raster,

12) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,

13) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,

14) i 27 § om veckovila,

15) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,

16) i 29 § om utjämningsschema för arbetstiden,

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning.

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförares arbete får det med avvikelse från 2 mom. 2 och 6 punkten ovan, i riksomfattande kollektivavtal, av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämning av nattarbetstid,

2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,

3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flextid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flextid eller arbetstidsbank förbjudas.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden per dygn i 5 § och bestämmelsen om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en vilotid motsvarande 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djur-

sjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid. Om de förutsättningar som anges i kollektivavtalet uppfylls ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden inom de gränser som anges i avtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1–5 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iakttas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter, kyrkans arbetsmarknadsverk, den ortodoxa kyrkan samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som avses i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del de parter som avses i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

35 §
Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag, dock inte sådana med stöd av 34 § 2 mom. avtalade bestämmelser som förutsätter lokala avtal. Bestämmelserna får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 §
Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal har avtalats om möjlighet att lokalt avvika från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får ett lokalt avtal ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om förfaringssätt i kollektivavtalet, med undantag för kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning.

Ett lokalt avtal får ingås av de parter som bestäms i kollektivavtalet. Om det i kollektivavtalet har bestämts att en förtroendeman ska vara part i ett lokalt avtal, men det för arbetsplatsen inte har valts en sådan förtroendeman, får avtalet på personalens vägnar ingås av ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om någon sådan inte valts, av personalen eller en personalgrupp tillsammans.

Om arbetstagarna inte har valt en i 2 mom. avsedd förtroendeman eller annan företrädare, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna tillfälle att bland sig välja en företrädare innan förhandlingarna inleds.

37 §
Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal

Ett i 36 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden ska ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är avsett att vara i kraft längre än två veckor, ska det dock alltid ingås skriftligen.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som har ingåtts av en företrädare som arbetstagarna valt ska delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda företrädare för arbetstagarna ska anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

Om inte något annat följer av kollektivavtalet eller något annat avtalats i ett lokalt avtal, kan ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

38 §
Betalning av särskild ersättning

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att mertids- och övertidsersättningar eller ersättning för söndagsarbete enligt 20 § betalas som en särskild månadsersättning, om

1) arbetstagarens huvudsakliga uppgift är att leda och övervaka andra arbetstagares arbete, eller

2) arbetstagaren har ingått ett avtal om utökad flextid enligt 13 §.

Ett avtal om månadsersättning ska upprättas skriftligt. Om inte något annat har avtalats, kan avtalet sägas upp så att det upphör vid utgången av därpå följande lönebetalningsperiod. Om ett avtal om särskild ersättning hänför sig till utökad flextid som iakttas i anställningsförhållandet, upphör avtalet att gälla senast när avtalet om utökad flextid upphör att gälla.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för sådant inledande och avslutande arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens storlek ska motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 20 §.

9 kap
Särskilda bestämmelser

39 §
Dispens

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer bevilja tillstånd att

1) avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 § i sådant arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta, dock så att arbetstagaren garanteras de ersättande vilotider som avses i 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats,

2) tillämpa periodarbetstid även i andra uppgifter än de som avses i 7 §, när det är nödvändigt på grund av arbetstidsarrangemangen,

3) utföra nattarbete i arbete som på grund av verksamhetens art måste utföras på natten och som inte utan svårigheter kan utföras enbart dagtid,

4) avvika från skyldigheten enligt 30 § att göra upp en arbetsskiftsförteckning, om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas i 36 § 3 mom. avsedda företrädare komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

40 §
Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt anställningsförhållande inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning ska sammanslås med sparad ledighet, ska talan vid fortsatt anställningsförhållande, med avvikelse från 1 mom., väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits, annars förfaller rätten till ersättning.

En talan som gäller ledighet som sparats i en arbetstidsbank ska vid fortsatt anställningsförhållande väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den i banken sparade ledigheten enligt lag eller avtal borde ha givits. Tiden för väckande av talan bestäms enligt detta, även om avtalet om arbetstidsbank inte uppfyller de krav som anges i 14 §.

Efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde, annars förfaller fordran.

41 §
Tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns arbetstidsrelaterade fordringar

När det gäller tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för statstjänstemannalagen (750/1994) bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som grundar sig på denna lag och på bestämmelser om arbetstid i tjänstekollektivavtalet, med avvikelse från 40 §, i enlighet med statstjänstemannalagen.

42 §
Dygn och vecka

Om inte något annat avtalas, skiftar dygnet klockan 24 och börjar veckan med måndag.

43 §
Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, de bestämmelser, föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den samt sådana på arbetsplatsen allmänt tillämpade avtal som ingåtts med stöd av denna lag liksom även det utjämningsschema för arbetstiden och den arbetsskiftsförteckning som är i användning tillgängliga för arbetstagarna.

44 §
Arbetstidsförseelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om maximiarbetstid enligt 18 §, minimivilotiderna enligt 25–27 § eller skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning enligt 30 §, ska för arbetstidsförseelse dömas till böter.

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som uppsåtligen eller av

oaktsamhet försummar att göra de i 31 § föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen.

Bestämmelser om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

45 §
Hänvisningar till vissa straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 32 § 1 och 2 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, föreläggande eller förbud finns i 47 kap. 2 § i strafflagen.

Bestämmelser om straff för brott mot kör- och vilotidsförordningen finns i 267 § i lagen om transportservice (320/2017).

46 §
Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet avger utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag enligt vad som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

47 §
Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13, 14 och 36 §.

10 kap
Ikraftträdande

48 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

Genom denna lag upphävs arbetstidslagen (605/1996).

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till den arbetstidslag som gäller vid denna lags ikraftträdande, ska i stället denna lag tillämpas.

49 §
Övergångsbestämmelse

Arbetsgivaren får iaktta det maximum för övertidsarbete som anges i 19 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag i stället för vad som föreskrivs i 18 § i denna lag tills ett år har gått från ikraftträdandet av denna lag.

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iaktta eller får iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 38 § i denna lag tillämpas endast på arbetsavtal som ingås efter denna lags ikraftträdande.

Sådana tillstånd till undantag som gäller tills vidare och som beviljats med stöd av

14 § 1 och 3 mom., 26 § 1 mom. 14 punkten, 27 § 1 mom. eller 36 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag upphör att gälla 12 månader efter ikraftträdandet. Tillstånd till undantag som gäller för viss tid gäller till utgången av den tiden. Rätten till fordringar som uppkommit före ikraftträdandet av denna lag förfaller på det sätt som föreskrivs i 38 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet.

RP 158/2018, AjUB 17/2018, RSv 306/2018

Ikraftträdelsestadganden:

19.12.2019/1405:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

RP 86/2019, AjUB 4/2019, RSv 56/2019

SEMESTERLAG

Semesterlag 18.3.2005/162

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap
Allmänna bestämmelser

1 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs.

Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän och tjänsteinnehavare. Vad som bestäms om kollektivavtal tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal.

Vad som i 6 § 2 mom., 8 § 2 mom., 10 § 3 och 4 mom. samt 11 § 1 och 3 mom. bestäms om arbetsavtal tillämpas också på sådana arrangemang genom vilka arbetstiden fastställs för tjänstemän och tjänsteinnehavare.

2 § (5.7.2019/875)
Begränsningar av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag.

Arbetsgivarens familjemedlemmar har, i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda, i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 §.

3 §
Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de förmåner som en arbetstagare enligt denna lag har är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. I 30 § bestäms om arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningars rätt att genom kollektivavtal avvika från lagen.

4 §
Definitioner

I denna lag avses med

1) kvalifikationsår tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars,

2) semesterperiod tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september,

3) vardag andra veckodagar än söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, julaftonen, midsommaraftonen, påskaftonen och första maj.

2 kap
Semesterns längd

5 §
Intjäning av semester

En arbetstagare är berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått utan avbrott en kortare tid än ett år, har arbetstagaren dock rätt till semester under två vardagar förvarje full kvalifikationsmånad. Vid beräknandet av semesterns längd avrundas en del av en dag till en hel semesterdag.

Intjänandet av semester avbryts inte av den anledningen att arbetstagaren direkt har övergått i anställning hos en sådan arbetsgivare där bestämmanderätten på

basis av ägande, avtal eller något annat arrangemang innehas av

1) den tidigare arbetsgivaren,

2) en eller flera personer som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § i lagen om återvinning till konkursbo (758/1991), eller av

3) i 1 och 2 punkten avsedda personer tillsammans.

Till tiden för ett i 1 mom. avsett anställningsförhållandes fortbestånd räknas inte den tid under vilken avbrott i arbetet har förekommit på grund av att arbetstagaren fullgjort sådan aktiv tjänst som avses i värnpliktslagen (1438/2007), sådan frivillig militärtjänst som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller sådan civiltjänstgöring som avses i civiltjänstlagen (1446/2007). (28.12.2007/1448)

6 §
Full kvalifikationsmånad

Som full kvalifikationsmånad anses en sådan kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som enligt 7 § 1 eller 2 mom. är likställda med arbetade dagar.

Om arbetstagaren enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 14 arbetade dagar, eller om endast en del av kalendermånaderna innefattar 14 arbetade dagar, anses som en full kvalifikationsmånad en kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 35 arbetade timmar eller timmar som enligt 7 § är likställda med arbetade timmar.

7 §
Tid som är likställd med arbetad tid

Likställd med arbetad tid anses sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren. Likställd med arbetad tid anses också den tid under vilken arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sådan ledighet för utjämnande av arbetstiden genom vilken arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid utjämnas så att den motsvarar den i lag angivna maximiarbetstiden. Av de lediga dagar som under en och samma kalendermånad ges för utjämnande av veckoarbetstiden anses som dagar likställda med arbetade dagar emellertid endast de lediga dagar som överstiger fyra dagar, om inte ledigheten ges som en sammanhängande ledighet som överstiger sex vardagar.

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) särskild moderskapsledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i den lagen och frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet, (18.3.2016/182)

2) sjukdom eller olycksfall, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om sjukdomen eller olycksfallet gett upphov till arbetsoförmåga som fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,

3) medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om rehabiliteringen utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,

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

5) studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet,

6) deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att endast 30 arbetsdagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar,

7) permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,

8) sådan förkortning av arbetsveckorna som motsvarar permittering eller något annat därmed jämförbart arbetstidsarrangemang, dock högst sex månader i sänder; om ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, inleds en ny sex månaders period efter utgången av kvalifikationsåret,

9) repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller kompletterande tjänstgöring enligt 58 § i civiltjänstlagen eller extra tjänstgöring enligt 64 § i samma lag, eller (28.12.2007/1448)

10) skötseln av ett sådant offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig eller som man kan avsäga sig endast av ett särskilt skäl som anges i lag.

Vid tillämpningen av 2 mom. betraktas i de fall som avses i 1 punkten en period på högst 182 kalenderdagar, i de fall som avses i 2 och 3 punkten en period på högst 105 kalenderdagar och i de fall som avses i 5 och 7 punkten en period på 42 kalenderdagar som tid som är likställd med arbetad tid för en sådan arbetstagare som avses i 6 § 2 mom. Vid beräknandet av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrunden upphört att gälla, om det på förhand har avtalats eller beslutats om denna dag, och i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas då de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete. (18.3.2016/182)

7 a § (15.3.2019/346)
Rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern på grund av frånvarotid som beror på sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering

En arbetstagare har rätt till extra lediga dagar som tillägg till semestern, om den av arbetstagaren intjänade semestern för ett fullt kvalifikationsår understiger 24 dagar på grund av sådan frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 2 eller 3 punkten. Rätt till extra lediga dagar föreligger dock inte längre efter det att frånvaron kontinuerligt fortgått över 12 månader. Frånvarons kontinuitet avbryts av sådana dagar eller timmar i arbete mellan frånvaroperioderna som ger rätt till en full kvalifikationsmånad. Kontinuiteten avbryts dock inte av sådana arbetade dagar eller timmar under vilka arbetstagarens arbete baserar sig på ett sådant avtal om deltidsarbete som avses i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen.

Arbetstagaren har rätt att för de extra lediga dagarna få en ersättning som motsvarar arbetstagarens ordinarie eller genomsnittliga lön.

På givandet av extra lediga dagar tillämpas bestämmelserna om givande av semester. På den ersättning som betalas för de extra lediga dagarna tillämpas bestämmelserna om tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterersättning.

8 §
Arbetstagarens rätt till ledighet

En arbetstagare som enligt avtal arbetar färre än 14 dagar eller 35 timmar varje kalendermånad är under anställningsförhållandets fortgång, när han eller hon så önskar, berättigad till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad under vilken han eller hon har varit anställd. I 16 och 19 § bestäms om den semesterersättning som skall betalas för ledigheten.

En arbetstagare som på det sätt som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid är, när arbetstagaren så önskar, berättigad till ledighet under en tid som motsvarar den semester som fastställs med stöd av 5–7 §, till den del semester inte har tagits ut.

Arbetstagaren skall före semesterperiodens början meddela sin önskan att ta ut ledighet.

När ledighet ges iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna i 20–26 § om hur semester ges.

3 kap
Semesterlön

9 §
Allmän bestämmelse om semesterlön

Arbetstagaren är under sin semester berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön i enlighet med vad som bestäms i denna lag.

De naturaförmåner som hör till lönen skall under semestern ges oavkortade. För sådana naturaförmåner som arbetstagaren inte kan utnyttja under semestern betalas ersättning i pengar.

10 § (12.4.2013/276)
Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön

En arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka eller för en längre tid än detta, är även under semestern berättigad att få denna lön. Om det till arbetstagaren under kvalifikationsåret utöver vecko- eller månadslönen för arbetad tid har betalats annan lön som inte bestäms på basis av tillfälliga omständigheter eller har sådan lön förfallit till betalning, inräknas denna andel av lönen i semesterlönen på det sätt som bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete och så att den motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Om en i 6 § 2 mom. avsedd arbetstagares avtalsenliga arbetstid är så obetydlig att bara en del av kalendermånaderna av denna anledning är fulla kvalifikationsmånader, beräknas semesterlönen enligt 12 §. Semesterlönen beräknas enligt 12 § också i de fall där arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret. Om ändringarna sker först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den vecko- eller månadslön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

11 §
Semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen

För någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad beräknas semesterlönen genom

Antal semesterdagar	Koefficient
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0

Antal semesterdagar	Koefficient
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3

Antal semesterdagar	Koefficient
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

att arbetstagarens genomsnittliga dagslön multipliceras med en koefficient som bestäms på basis av antalet semesterdagar, se ovan.

Om semesterdagarna är fler än 30, höjs koefficienten med talet 0,9 för varje semesterdag.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att den lön som under kvalifikationsåret har betalats till arbetstagaren eller förfallit till betalning för arbetad tid, frånsett den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagaren arbetat under kvalifikationsåret, ökat med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den i lag angivna ordinarie arbetstiden per dygn eller, om det inte i lag fastställts någon maximal ordinarie arbetstid per dygn, med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den genom avtal överenskomna ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren enligt avtal arbetar färre eller fler än fem dagar per vecka, multipliceras den genomsnittliga dagslönen med antalet arbetsdagar per vecka och divideras med fem.

12 §
Procentbaserad semesterlön

För någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön som arbetar färre än 14 dagar per kalendermånad är semesterlönen 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, frånsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta av en sådan orsak som avses i 7 § 2 mom. 1–4 eller 7 punkten, skall den lön som semesterlönen baserar sig på kalkylmässigt utökas med den uteblivna lönen för frånvarotiden, dock högst för den tid som anges i

7 § 3 mom. Lönen för frånvarotiden beräknas, om inte något annat har avtalats, i enlighet med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid och lönen vid den tidpunkt då frånvaron började, med beaktande av de löneförhöjningar som skett under frånvarotiden. Om det inte har avtalats om någon genomsnittlig veckoarbetstid, fastställs den kalkylerade lönen enligt den ge-

nomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

13 §
Semesterlön som baserar sig på betjäningsavgifter

Om vederlaget för arbete enligt avtal helt eller delvis skall betalas i form av betjäningsavgifter från allmänheten, beaktas dessa vid beräknandet av semesterlönen och lönen för sparad ledighet samt semesterersättningen. Den semesterlön som betalas på basis av betjäningsavgifter beräknas på det sätt som bestäms i 9–12 §.

14 §
Regel för beräknande av semesterlön

Semesterlönens beräkningssätt bestäms enligt 10–12 §, beroende på vilket avlöningssätt som tillämpades på arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång.

Om arbetstagaren innan semestern börjar har månadslön, får arbetsgivaren och arbetstagaren utan hinder av 1 mom. avtala om att semesterlönen beräknas enligt den månadslön som annars skulle betalas till arbetstagaren under semestern. Avtalet skall ingås skriftligen.

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har intjänat semester enligt 6 § och under en del av året har omfattats av den rätt till ledighet som avses i 8 § 1 mom., beräknas den lön och semesterersättning som bestäms för semestern och ledigheten separat för dessa perioder.

15 §
Betalning av semesterlön

Semesterlönen skall betalas innan semestern börjar. För en högst sex dagar lång del av semestern får semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas inom anställningsförhållandet.

4 kap
Semesterersättning

16 §
Semesterersättning under anställningsförhållandet

En arbetstagare som avses i 8 § 1 mom. har rätt till en semesterersättning som är 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, frånsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, utökas den lön som semesterersättningen baserar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden på det sätt som bestäms i 12 § 2 mom.

17 §
Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst ett år när det upphör, har arbetstagaren från ingången av det innevarande kvalifikationsåret rätt att få semesterersättning för en tid som motsvarar den semester som bestäms enligt den första meningen i 5 § 1 mom.

Om arbetstagaren under anställningsförhållandets första och sista månad sammanlagt har intjänat den mängd arbetade dagar eller timmar eller därmed likställd tid som anges i 6 och 7 §, och arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning för dessa månader, betraktas dessa månader som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen beräknas.

Vid beräkning av semesterersättning iaktas vad som bestäms om semesterlön i 9–12 §. Lönen för en semesterdag beräknas så att divisorn 6 används för anställda med veckolön och divisorn 25 för anställda med månadslön. (12.4.2013/276)

En arbetstagare som inte har intjänat semester enligt 5–7 § när anställningsförhållandet upphör har rätt till semesterersättning vars belopp beräknas på det sätt som bestäms i 16 §.

18 §
Avtal om att semesterförmåner flyttas fram

Om arbetsgivaren och arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphör avtalar om ett nytt anställningsförhållande, får de avtala om att de semesterförmåner som arbetstagaren intjänar innan anställningsförhållandet upphör flyttas fram för att ges under det följande anställningsförhållandet. Avtalet skall ingås skriftligen.

19 §
Betalning av semesterersättning

Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. betalas den semesterersättning som avses i 16 § i samband med ledigheten på det sätt som bestäms i 15 §. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

Till en arbetstagare som inleder militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst betalas semesterersättning som bestäms enligt 17 §, trots att hans eller hennes anställningsförhållande inte upphör.

5 kap
Hur semester ges

20 §
Tidpunkten för semester

Arbetstagaren ges semester vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren på det sätt som avses i 21 § avtalar om hur semestern tas ut.

Av semestern skall 24 vardagar ges under semesterperioden (sommarsemester). Återstoden av semestern (vintersemester) skall ges senast före ingången av följande semesterperiod. Sommar- och vintersemestern skall ges oavbruten, om det inte för undvikande av avbrott i arbetet är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 12 vardagar delas upp för att tas ut i en eller flera delar.

Om det i säsongbetonat arbete orsakas betydande svårigheter för arbetsgivarens verksamhet av att semester ges under semesterperioden, kan sommarsemestern ges utanför semesterperioden under samma kalenderår.

21 §
Avtal under anställningsförhållandets fortgång om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 12 vardagar i en eller flera delar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att semestern ges under en period som börjar vid ingången av det kalenderår under vilket semesterperioden infaller och upphör före semesterperiodens början följande år. Man får också avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren får på arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semestern som överstiger 24 vardagar

tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet skall ingås skriftligen.

22 §
Hörande av arbetstagarna

Arbetsgivaren skall för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges. Innan tidpunkten för semestern bestäms skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Arbetsgivaren skall i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta arbetstagarna jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

23 §
Meddelande om tidpunkten för semestern

När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren semesterns tidpunkt senast en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, får tidpunkten för semestern meddelas senare, dock senast två veckor innan semestern börjar.

24 §
Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern skall börja på en dag som är ledig för arbetstagaren, om detta medför en minskning av antalet semesterdagar. En högst tre dagar lång del av semestern får inte utan arbetstagarens samtycke ges så att en semesterdag infaller på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig för arbetstagaren.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern skall infalla under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

25 § (18.3.2016/182)
Arbetsoförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. 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 denne under tiden för vården är arbetsoförmögen.

Om arbetsoförmågan på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetstagaren på begäran rätt att få de dagar av arbetsoförmåga under sin semester som överstiger sex semesterdagar flyttade fram till en senare tidpunkt. De ovan avsedda självriskdagarna får inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors semester.

Rätt att flytta fram semester föreligger dock inte, om arbetstagaren har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål be att arbetsgivaren flyttar fram semestern samt på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

26 § (15.3.2019/346)
Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § ska ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, ska semestern ges under semesterperioden det följande kalenderåret,

dock före det kalenderårets slut. Om det på grund av att arbetsoförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

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

27 §
Sparande av semester

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att den del av semestern som överstiger 18 dagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Arbetstagaren har rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 dagar, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall senast i samband med att arbetsgivaren i enlighet med 22 § hör arbetstagarna i fråga om tidpunkten för semestern förhandla om sparandet av semester och om hur många semesterdagar som skall sparas.

Den sparade ledigheten skall ges arbetstagaren under det eller de kalenderår han eller hon bestämmer. Om avtal inte kan nås om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten, skall arbetstagaren senast fyra månader innan ledigheten börjar meddela när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten. Det som i 25 och 26 § bestäms om flyttande av semester och givande av flyttad semester gäller även sparad ledighet.

En arbetstagare vars lön fastställs enligt 10 § är berättigad att få denna lön under den sparade ledigheten. Om arbetstagarens lön bestäms enligt 11 eller 12 §, bestäms lönen för den sparade ledigheten på basis av lönen för det kvalifikationsår som föregår den tidpunkt då den sparade ledigheten eller en del av den börjar. Om anställningsförhållandet upphör eller omvandlas till en deltidsanställning eller om arbetstagaren blir permitterad tills vidare har arbetstagaren rätt att på det sätt som bestäms i 17 § få ersättning för outtagen sparad ledighet.

6 kap
Särskilda bestämmelser

28 § (15.3.2019/346)
Semesterlönespecifikation

I samband med betalningen av semesterlön eller ersättning enligt denna lag ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken semesterlönens eller ersättningens belopp och beräkningsgrunder framgår.

29 §
Semesterbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstagarens semestrar, de extra lediga dagar som kompletterar semestrarna och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (semesterbokföring). Semestrarnas längd och tidpunkt, de extra lediga dagarnas antal och tidpunkt samt lönernas och ersättningarnas belopp och beräkningsgrunder ska framgå av semesterbokföringen. (15.3.2019/346)

Semesterbokföringen och sådana skriftliga avtal som arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått med stöd av denna lag skall på begäran visas för den som utför en arbetarskyddsinspektion samt för arbetstagarnas förtroendeman eller det förtroendeombud som valts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, om varken en förtroendeman eller ett förtroendeombud har valts, arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetstagaren eller den som arbetstagaren befullmäktigat har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om de anteckningar som gäller arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter.

Semesterbokföringen skall förvaras åtminstone till utgången av den tid för väckande av talan som anges i 34 §.

30 §
Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräknande och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvikas från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som ska iakttas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet. (18.3.2016/182)

Arbetsgivaren får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. även i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser. Om det har avtalats om saken i arbetsavtalet, får ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, tillämpas i fråga om de anställningsförhållanden på vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Vad som i denna paragraf bestäms om arbetsgivarnas riksomfattande föreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsmyndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som nämns i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

31 §
Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter att avtal ingås på lokal nivå. I detta fall tillämpas även vad som bestäms i den sista meningen i 30 § 2 mom.

32 §
Längre semester än vad som föreskrivs i lag

På semester som grundar sig på ett kollektivavtal och som är längre än vad som föreskrivs i lag tillämpas denna lags bestämmelser om semesterlön och semesterersättning, om inte något annat framgår av avtalet. Den del av semestern som över-

stiger den lagstadgade delen ges på det sätt som i 20 § 2 mom. bestäms om hur vintersemestern skall ges, om inte något annat har avtalats.

33 §
Statstjänstemännens längre semestrar

Utöver vad som i denna lag föreskrivs om semester tillämpas i tjänsteförhållanden som avses i statstjänstemannalagen (750/1994) och i lagen om riksdagens tjänstemän följande:

1) en tjänsteman har rätt till egentlig semester under tre vardagar för varje full kvalifikationsmånad, om han eller hon före semesterperiodens början har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst femton år,

2) om en annan del av en tjänstemans egentliga semester än en sådan del som hör till sparad ledighet tas ut under annan tid än semesterperioden, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av hela semestern och så att förlängningen kan utgöra högst sex vardagar; om högst 34 vardagar av en semester som bestäms enligt 1 punkten tas ut under semesterperioden, beviljas semestern förlängd med nio vardagar för en tjänsteman som är berättigad till semester för 12 kvalifikationsmånader; om en tjänsteman sparar en del av sina egentliga semesterdagar för att tas ut som sparad ledighet, minskas det ovan nämnda maximitalet 34 dagar på motsvarande sätt; om en tjänsteman inte är berättigad till semester för 12 kvalifikationsmånader men dock för minst 7 månader, beviljas semestern förlängd med fem vardagar, om högst tre fjärdedelar av den egentliga semestern, från vilken har avdragits antalet semesterdagar som sparas, tas ut under semesterperioden.

Avtal som avviker från det som föreskrivs i 1 mom. får ingås på det sätt som bestäms i 30 §.

34 §
Tid för väckande av talan

Rätten till en fordran som avses i denna lag förfaller, om talan inte under anställningsförhållandets fortgång väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket semestern borde ha getts eller semesterersättningen betalats.
Efter det att anställningsförhållandet har upphört skall talan om en fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

35 §
Framläggande

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och de avtal som ingåtts med stöd av den fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

36 §
Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag, i enlighet med vad som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

37 §
Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs.

38 §
Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1) underlåter att ge en arbetstagare semester enligt denna lag eller håller en arbetstagare i arbete under den tid som bestämts som semester,

2) underlåter att på en arbetstagares begäran utan dröjsmål ge en sådan semes-

terlönespecifikation som avses i 28 §, eller

3) åsidosätter den i 35 § angivna skyldigheten att hålla lagen och avtalen framlagda,

skall för semesterförseelse dömas till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889). I 47 kap. 2 § i strafflagen föreskrivs om straff för försummelse eller missbruk som gäller den semesterbokföring som avses i 29 § i denna lag samt för en sådan semesterförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud.

7 kap
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

39 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 april 2005.

Genom denna lag upphävs jämte ändringar
1) semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/1973),

2) lagen av den 21 april 1939 om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst (111/1939),

3) förordningen av den 31 augusti 1973 om semester för statens tjänstemän (692/1973),

4) förordningen av den 23 december 1987 om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timlärare (1200/1987),

5) förordningen av den 6 mars 1992 om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen (208/1992), samt

6) statsrådets beslut av den 20 april 1978 om statens arbetstagares semester (284/1978). Om det i en lag eller förordning hänvisas till en författning som upphävts genom denna lag, skall denna lag tillämpas i stället för den.

40 §
Övergångsbestämmelser

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall eller får iaktta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i lagen om arbetsavtal, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det. På motsvarande sätt får sådana semesterbestämmelser som utfärdats med stöd av lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och som avviker från denna lag tillämpas till dess tjänstekollektivavtalet upphör att gälla, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.

I fråga om semesterlön och semesterersättning som betalas för semestrar som tjänats in innan denna lag trädde i kraft tillämpas bestämmelserna i den semesterlag som gällde under intjäningstiden.

RP 238/2004, AjUB 2/2005, RSv 17/2005

Ikraftträdelsestadganden:

28.12.2007/1448:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

RP 140/2007, AjUB 9/2007, RSv 132/2007

12.4.2013/276:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2013. Lagens 25 § träder dock i kraft den 1 oktober 2013. Bestämmelserna i 10 § 4 mom. tillämpas på den semester som intjänats från och med den 1 april 2013.

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren på grundval av antingen lagen om kollektivavtal (436/1946) eller 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001) är skyldig att iaktta eller får iaktta ett kollektivavtal som ingåtts innan denna lag träder i kraft, får arbetsgivaren tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som avviker från denna lag fram till dess att avtalet går ut, om det inte ändras före det. Också semesterbestämmelser som utfärdats på grundval av lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och som avviker från denna lag får tillämpas fram till dess att tjänstekollektivavtalet går ut, om det inte ändras före det.

RP 203/2012, AjUB 1/2013, RSv 31/2013

18.3.2016/182:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2016.

På semester som intjänats med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 7 § 2 mom. 1 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag. På arbetstagarens rätt att flytta fram semester på grund av arbetsoförmåga som börjar under semestern tillämpas 25 § i den lydelse den har när arbetsgivaren fattar beslutet om framflyttande av semester.

RP 145/2015, AjUB 1/2016, RSv 11/2016

15.3.2019/346:
Denna lag träder i kraft den 1 april 2019.

På semestrar som bestäms för det kvalifikationsår som börjat före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

RP 219/2018, AjUB 13/2018, RSv 263/2018

5.7.2019/875:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

RP 158/2018, AjUB 17/2018, RSv 306/2018

LAG OM SAMARBETE MELLAN KOMMUNALA ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE 13.4.2007/449

Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare 13.4.2007/449

1 §
Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

2 §
Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Vad som i denna lag bestäms om kommuner tillämpas också på kommunalförbundeter.

I denna lag avses med arbetstagare den som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till en kommun.

3 §
Samarbetsparter

Parter i samarbete enligt denna lag är kommunen som arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen. I samarbetet deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförfarandet och hans eller hennes chef eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren. I samband med överlåtelse av rörelse kan även förvärvaren av rörelse vara samarbetspart.

Vid samarbetsförhandlingarna kan personalen företrädas av en förtroendeman som har valts med stöd av arbets- eller tjänstekollektivavtal, av en arbetarskyddsfullmäktig eller av någon annan av personalen utsedd företrädare.

Om majoriteten av dem som hör till någon personalgrupp inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 2 mom., har de rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av eller något annat valförfarande i fråga om samarbetsombudet ordnas av de arbetstagare som hör till majoriteten av personalgruppen så att alla som hör till denna majoritet har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Också arbetstagarna i en personalgrupp som inte har valt en i 2 mom avsedd förtroendeman fastän de har rätt till det kan på motsvarande sätt välja ett samarbetsombud bland sig.

I fråga om uppsägningsskyddet för ett samarbetsombud under hans eller hennes mandatperiod gäller vad som i 38 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän.

4 §
Ärenden som behandlas i samarbete

I samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandlas åtminstone ärenden som gäller

1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna som har betydande konsekvenser för personalens ställning,

2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser, så som anlitande av

utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse,

3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet, samt

4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

3 mom. har upphävts genom L 20.12.2013/1138. (20.12.2013/1138)

4 a § (29.12.2016/1472)
Personal- och utbildningsplan

I kommuner ska vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av kommunens storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,
3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

I personal- och utbildningsplanen ska dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

5 §
Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 eller 4 a § ska arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna ska inledas i så god tid som möjligt. (20.12.2013/1138)

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan ar-

betstagaren i fråga och arbetsgivaren. På arbetstagarens begäran kan även en i 3 § avsedd företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller med företrädarna för ifrågavarande del av de anställda. Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av det samarbetsorgan som avses i 14 §.

Dessutom tillämpas på samarbetsförfarandet vad som föreskrivs i 7 §, om det är fråga om en i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedd nedskärning av personalen, vad som föreskrivs i 10 §, om vid samarbetsförfarandet behandlas anlitande av hyrd arbetskraft och vad som föreskrivs i 11 §, om det är fråga om överlåtelse av rörelse.

6 §
Lämnande av uppgifter

Innan samarbetsförfarande inleds skall arbetsgivaren lämna ifrågavarande arbetstagare samt deras företrädare de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende vid samarbetsförfarande så att de i tillräcklig utsträckning kan göra sig förtrogna med och förbereda sig för det ärende som skall behandlas. Sekretessbelagda uppgifter får dock lämnas ut endast i den omfattning som det är nödvändigt för behandling av ett ärende som enligt lag skall behandlas i samarbetsförfarande. Information om någons hälsotillstånd eller personliga förhållanden eller om andra sekretessbelagda uppgifter som omfattas av skyddet för privatlivet får emellertid inte lämnas ut utan samtycke från den som uppgifterna gäller.

Kommunen skall en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget och läget i fråga om verksamhet och ekonomi i kommunen samt om den sannolika utvecklingen i fråga om dessa. Kommunen skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalen i syfte att klarlägga arbetskraftssituationen i kommunen ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid hos kommunen.

Kommunen skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser, i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

7 §
Minskning av användningen av arbetskraft

Om arbetsgivaren överväger i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedda åtgärder, skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid av minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter han förfogar över om

1) grunderna för de planerade åtgärderna,

2) en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,

3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, samt
4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

I samarbetsförhandlingarna deltar även en i 3 § avsedd företrädare för personalen, om permitteringen, överföringen till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det.

8 § (7.4.2017/209)
Meddelande till arbets- och näringsbyrån

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats arbets- och näringsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

9 § (28.12.2012/928)
Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning om sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen ska arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med arbets- och näringsmyndigheterna utreda den offentliga arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Av handlingsplanen, som ska utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller till vad som avtalats genom arbets- och tjänstekollektivavtal i fråga om minskande av arbetskraften, ska framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av service enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) och vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att stödja arbetstagarnas sysselsättning genom den service som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

10 §
Anlitande av hyrd arbetskraft

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av arbetskraft enligt 1 mom., skall arbetsgivaren meddela detta till de företrädare för personalen som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet skall framgå antalet arbetstagare som skall anlitas, deras arbetsuppgifter och arbetsplatser, avtalstiden samt de tidsperioder under vilka nämnda arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har ifrågavarande företrädare för personalen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Förhandlingarna skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Under samarbetsförhandlingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

En företrädare för personalen kan emellertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., om avsikten är att anlita de hyrda arbetstagarna för arbete som kommunens personal enligt vedertagen praxis

inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att utföra med kommunens egen personal.

11 §
Överlåtelse av rörelse

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen utreda

1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,

2) orsakerna till överlåtelsen,

3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt

4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

12 § (20.12.2013/1138)
Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande ska inledas i ett ärende som avses i 4 eller 4 a §, ska arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5–9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara behövligt.

13 §
Fullgörande av samarbetsskyldigheten

Samarbetsskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett ärende följer 5 § och 6 § 1 mom. När det är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten skall också 8 och 9 § iakttas.

Samarbetsskyldigheten kan anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom förmedling av företrädare har deltagit i beredningen av ärendet och inga väsentliga förändringar i ärendet har skett efter detta. Arbetsgivaren skall under en sådan beredning klarlägga att behandlingen ersätter samarbetsförfarandet.

Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Om uppsägningen, överföringen till anställning på deltid eller permitteringen på över 90 dagar som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

14 §
Samarbetsorgan

Kommunen har ett samarbetsorgan som består av företrädare för arbetsgivaren och för personalen. Arbetsgivaren samt de i 19 § avsedda föreningar som företräder personalen eller dessa föreningars registrerade lokala underföreningar utser företrädare i samarbetsorganet, vars mandatperiod är fyra år. I samarbetsorganets verksamhet deltar också det samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom.

Kommunerna och de föreningar som avses i 1 mom. kan vid behov avtala om ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner.

15 §
Undantag från samarbetsförfarandet

Om äventyrandet av verksamheten vid kommunala ämbetsverk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter, eller andra synnerligen vägande skäl som man inte har kunnat känna till på förhand, utgör hinder för samarbetsförfarande, kan beslut i sådana ärenden som avses i 4 § 1 mom. 1 och 4 punkten samt i 7 § fattas utan föregående samarbetsförfarande.

Ärenden som avses i 1 mom. skall behandlas vid samarbetsförfarande utan dröjsmål efter det att det inte längre finns grunder för att avvika från regelrätt förfarande. Samtidigt skall arbetsgivaren utreda orsaken till det avvikande förfarandet.

16 §
Anteckning om samarbetsförhandlingar

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, vilka som deltagit i förhandlingarna, förhandlingsresultatet och deltagarnas eventuella avvikande ställningstaganden. De som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om inte något annat avtalats i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

17 §
Tillämpning av bestämmelser om offentlighet

Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) tillämpas på offentligheten för handlingar som behandlas vid och upprättats med anledning av samarbetsförfarande och på tystnadsplikten för de företrädare för arbetsgivaren, en arbetstagare och personalen som deltar i samarbetsförfarandet.

18 §
Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna samt arbets- och tjänstekollektivavtalens förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag borde behandlas även i enlighet med ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) eller i enlighet med ett tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), skall inga samarbetsförhandlingar inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendeman som företräder arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är bundna av avtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

19 §
Avtalsrätt

Kommunala arbetsmarknadsverket och berörda arbetstagares och tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 4–10 och 12–16 §. Genom avtal kan man emellertid inte avvika från vad som i 6 § föreskrivs om lämnande av sekretessbelagda uppgifter eller från vad som bestäms i 7 och 8 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i 1 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal och ett tjänstekollektivavtal enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare och tjänsteinnehavare som inte är bundna av avtalet men som hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

20 §
Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen skall komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall avtalas mellan ifrågavarande företrädare för personalen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utom sin arbetstid deltar i en samarbetsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar hans eller hennes lön för ordinarie arbetstid.

21 §
Gottgörelse

En arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta vad som bestäms i 5 och 7–9 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

Gottgörelsens storlek skall bestämmas med beaktande av graden av försummelse i fråga om samarbetsskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens rätt till gottgörelse har förfallit, om talan medan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter det att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphörde.

22 §
Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 21 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

23 §
Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden

Tvistemål och gottgörelseyrkanden enligt denna lag behandlas vid allmän domstol.

24 §
Straffbestämmelser

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder kommunen som arbetsgivare och som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 4 § 2 eller 3 mom., i 5 §, när det inte är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten, eller i 6, 10, 11 eller 20 §, med undantag för vad som i 20 § bestäms om arbetsgivares betalningsskyldighet, skall för brott mot kommunens samarbetsskyldighet dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom. bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

25 §
Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Denna lag tillämpas även på regionala organ som avses i lagen om försök med samarbete inom regioner (560/2002).

L om försök med samarbete inom regioner 560/2002 har upphävts genom L om upphävande av lagen om försök med samarbete inom regioner 715/2008.

RP 267/2006, AjUB 17/2006, RSv 308/2006, Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG; EGT nr L 80, 23.3.2002 s. 29, Rådets direktiv 98/59/EG; EGT nr L 225, 12.8.1998

s. 16, Rådets direktiv 2001/23/EG; EGT nr L 82, 22.3.2001 s. 16, Rådets direktiv 97/81/EG; EGT nr L 14, 20.1.1998 s. 9, Rådets direktiv 1999/70/EG; EGT nr L 175, 10.7.1999 s. 43

Ikraftträdelsestadganden:

28.12.2012/928:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

RP 133/2012, EkUU 41/2012, GrUU 32/2012, AjUB 7/2012, RSv 163/2012

20.12.2013/1138:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 4 a § i denna lag under 2014.

RP 99/2013, AjUB 10/2013, RSv 192/2013

29.12.2016/1472:
Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 4 a § i denna lag.

RP 211/2016, AjUB 11/2016, RSv 190/2016

7.4.2017/209:
Denna lag träder i kraft den 1 maj 2017. RP

257/2016, AjUB 1/2017, RSv 7/2017