



FINANSMINISTERIET

# Statens tjänste- och arbetsvillkor 2014 - 2017



10b/2014







FINANSMINISTERIET

---

# Statens tjänste- och arbetsvillkor 2014-2017

Finansministeriets publikationer

10b/2014

Statens arbetsmarknadsverk



---

FINANSMINISTERIET

PB 28 (Snellmansgatan 1 A) 00023 STATSRÅDET

Telefon 0295 16001 (växeln)

Internet: [www.finansministeriet.fi](http://www.finansministeriet.fi)

Layout: Pirkko Ala-Marttila /FM, informationen

ISSN 1455-3394 (hft.)

ISBN 978-952-251-586-5 (hft.)

ISSN 1797-9714 (PDF)

ISBN 978-952-251-587-2 (PDF)

Juvenes Print – Finlands Universitetstryckeri Ab, 2014

## STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSVILLKOR 2014 - 2017

Statens tjänste- och arbetsvillkor 2014 - 2017 innehåller de centralaste avtalen, författningarna, tillämpningsföreskrifterna och -anvisningarna i fråga om anställningsvillkoren och den rättsliga ställningen för statsanställda i tjänste- och arbetsavtalsförhållande.

I boken ingår statens tjänste- och arbetskollektivavtal som har gjort den 7 november 2013 för den 31 januari 2017 slutande avtalsperioden.

Statens arbetsmarknadsverk publicerar därtill årligen Statens resereglemente och Valtion matkustussäntö.

*Statens arbetsmarknadsverk*



STATENS ARBETSMARKNADSVERK  
FINANSMINISTERIETS  
PERSONAL- OCH FÖRVALTNINGS-  
POLITISKA AVDELNINGEN

Postadress      PB 28  
                         00023 STATSRÅDET  
Telefon            0295 16001



Statens tjänste- och arbetskollektivavtal  
Underteckningsprotokoll

Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal  
Bilagor

Arbetstid

Semester

Resekostnader

Register





# INNEHÅLL

1	ANSTÄLLNINGSVILLKOR .....	13
1.1	Statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2014-2017 .....	13
1.2	Underteckningsprotokoll till statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 7 november 2013 för avtalsperioden 2014–2017 .....	21
BILAGA	Vissa bestämmelser för tryggnad av lönenivån (§ 9 i underteckningsprotokollet) .....	29
1.3	Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal .....	35
1.3.1	Tillämpningsområde .....	35
1.3.2	Avlöning .....	35
1.3.3	Frånvaro .....	38
1.3.3.1	Sjukfrånvaro .....	38
1.3.3.2	Familjeledigheter .....	48
1.3.3.3	Viss annan frånvaro .....	57
1.3.3.4	Särskilda bestämmelser .....	61
1.3.4	Övriga bestämmelser .....	64
1.3.5	Arbetsfred .....	67
1.3.6	Giltighet .....	68
BILAGA 1	Avtalsbestämmelser om ersättning för tjänstemäns flyttkostnader .....	69
BILAGA 2	Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter .....	73
BILAGA 3	Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning .....	89

BILAGA 4	Avtalsbestämmelser om uppsägningskydd och permittering i fråga om arbetstagare .....	93
BILAGA 5	Avtalsbestämmelser om partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare .....	107
BILAGA 6	Avtalsbestämmelser om vissa anställningsvillkor för legitimerade läkare vid statliga sjukhus och för läkare vid försvarsmaktens truppförband som hör till systemet med totala löner .....	110
<b>1.4</b>	<b>Arbetstid</b> .....	117
1	Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider .....	117
1.	Tillämpningsområde .....	117
2.	Tid som räknas in i arbetstiden samt ordinarie arbetstid .....	119
3.	Arbetstidsarrangemang .....	123
4.	Vilotider .....	133
5.	Ersättningar .....	135
6.	Särskilda bestämmelser .....	146
2	Tillämpningsföreskrifter och -anvisningar och lagstiftning. 151	
1	Tillämpning av arbetstidsavtalet och arbetstidslagen.....	151
2	Arbetstidslag .....	162
3	Förordning om arbetstiden för statstjänstemän .....	183
4	Förordning om öppethållandet av statens ämbetsverk .....	185
<b>1.5</b>	<b>Semester</b> .....	187
1	Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterar .....	187
2	Tillämpningsföreskrifter och -anvisningar och lagstiftning. 205	
1	Tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar i fråga om semester för statens tjänstemän och arbetstagare .....	205
2	Semesterlag .....	224
<b>1.6</b>	<b>Resekostnader</b> .....	241
1	Statens resereglemente, reseförvaltning och instruktioner i fråga om resandet .....	241
2	Tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning för reskostnader .....	246
	Bilaga Dagtraktamenten vid utlandsresor .....	264

<b>1.7</b>	<b>Samarbetsavtal</b> .....	271
	1 Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar .....	271
	2 Samarbetsavtal för statens arbetarskydd.....	291
	Bilaga Anvisningar för val av arbetarskyddsfullmäktige och medlemmar i arbetarskyddskommisionerna.....	303
<b>1.8</b>	<b>Jämställdet</b> .....	311
	1 Rekommendation om främjande av jämställdheten mellan könen vid statens ämbetsverk .....	311
	2 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	321
<b>1.9</b>	<b>Andra avtal och föreskrifter</b> .....	335
	1 Tjänste- och arbetskollektivavtal om förmån som motsvarar grupplivförsäkring.....	335
	2 Avtal om statistiksamarbete i fråga om statsanställda .....	340
	3 Föreskrift om förhandlingsmyndighetens / ämbetsverkets statistiksamarbete.....	344
<b>2</b>	<b>TJÄNSTEMÄNNENS RÄTTSLIGA STÄLLNING</b> .....	351
	1 Statstjänstemannalag.....	351
	2 Statstjänstemannaförordning.....	382
<b>3</b>	<b>REGLERING AV VILLKOREN I TJÄNSTEFÖRHÅLLET</b> .....	397
	1 Lag om statens tjänstekollektivavtal.....	397
	2 Förordning om statens tjänstekollektivavtal .....	408
	3 Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal .....	418
<b>4</b>	<b>BESTÄMMELSER OCH REKOMMENDATIONER RÖRANDE VILLKOR I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE</b> .....	421
	1 Arbetsavtalslag.....	421
	2 Lag om kollektivavtal .....	465
	3 Mall för statens arbetsavtalsblanketter.....	469

5	ANNAN LAGSTIFTNING.....	475
	1 Lag om studieledighet .....	475
	2 Förordning om studieledighet.....	481
	3 Lag om arbetsdomstolen .....	485
	4 Lag om medling i arbetstvister .....	501
6	REGISTER.....	507

# 1 ANSTÄLLNINGSVILLKOR

## 1.1 Statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2014 - 2017, 7.11.2013

### § 1

#### Sysselsättnings- och tillväxtavtalet av den 25 oktober 2013

Arbetsmarknadens centralorganisationer undertecknade den 25 oktober 2013 ett sysselsättnings- och tillväxtavtal. Parterna har i enlighet med detta förhandlingsresultat avtalat om följande tjänste- och arbetskollektivavtalslösning inom statsförvaltningen.

### § 2

#### Avtalsperiod

Avtalsperioden för detta avtal löper från och med den 1 april 2014 till och med den 31 januari 2017. Den första delen av avtalsperioden löper ut den 31 januari 2016 och den andra den 31 januari 2017.

### § 3

#### Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på anställningsvillkoren för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk, om inte något annat föreskrivs, bestäms eller avtalas.

En särskild överenskommelse om iakttagandet av detta avtal kan träffas inom de kollektivavtalsområden där man har kommit överens om att arbetskollektivavtalets lönegrunder och andra anställningsvillkor helt eller till största delen ska bestämmas på något annat sätt än enligt statens allmänna kollektivavtalsbestämmelser.

Detta avtal och de avtal som avses i § 4 och 5 tillämpas på huvudavtalsorganisationerna och deras underföreningar samt personmedlemmar. Till den del föreningens ställning som underförening till huvudavtalsorganisationen har upphört efter den 23 oktober 2013 ska de nämnda avtalen tillämpas först då en sådan underförening binds till detta avtal.

#### § 4

##### Övriga tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå och samarbetsavtal på central nivå

Utöver detta avtal har, för den avtalsperiod som avses i § 2, statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider, semestrar och ersättning för resekostnader förnyats på central nivå, med de ändringar som framgår av dessa avtal.

Avtalen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt om samarbete i personalfrågor som gäller statsförvaltningen och förvaltningsområdet upphör att gälla den 1 januari 2014, när den nya lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar träder i kraft.

#### § 5

##### Förnyande på central nivå av tjänste- och arbetskollektivavtalen för ämbetsverken

Genom detta tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå förnyas, för den avtalsperiod som detta avtal gäller, de tjänste- och arbetskollektivavtal för enskilda avtalsområden som gäller den dag detta avtal undertecknas och vars avtalsperiod löper ut den 31 mars 2014. De avtal som har förnyats på detta sätt har samma rättsverkningar som de hade haft om avtalen hade förnyats på lokal nivå.

#### § 6

##### Avtalade höjningar

Lönerna höjs den 1 augusti 2014 med en generell höjning på 20,00 euro i månaden, och den 1 augusti 2015 med en generell höjning på 0,30 procent.

Tabeller och motsvarande för uppgiftsrelaterade lönedelar (motsv.) likasom även individuella lönedelar, erfarenhetsdelar och andra lönedelar som bestäms i förhållande till tabellöner justeras i överensstämmelse med de generella höjningarna.

Enligt punkt 2.3 i sysselsättnings- och tillväxtavtalet sammanträder arbetsmarknadens centralorganisationer i juni 2015 för att se över de frågor som nämns i den punkten och avtalar om kostnadseffekten av löneuppgörelsen för sysselsättnings- och tillväxtavtalets andra avtalsperiod, dvs. i fråga om statens avtal för tiden mellan den 1 februari 2016 och den

31 januari 2017, och om tidpunkten för genomförandet. Statens avtalsparter på central nivå avtalar vid behov närmare om genomförandet av uppgörelsen senast den 30 juni 2015.

## § 7

### Övergångsperiodernas fortsatta förlopp

Inom de avtalsområden där övergångsperioden för avtalet om statens lönesystem pågår används för det fortsatta förloppet ämbetsverkspotter på 0,20 procent från och med den 1 augusti 2014 och den 1 augusti 2015 inom dessa avtalsområden, på det sätt som avtalats om övergångsperiodens fortsatta förlopp. Vid Trafiksäkerhetsverket används sålunda från och med den 1 augusti 2014 den återstående växeln på 0,16 procent. Härmed minskar växeln i motsvarande grad.

Detta gäller även Konkurrens- och konsumentverket, Tori-servicecentret och Nationella centret för utbildningsutvärdering (båda åren) och Naturresurscentret (2015), om ett statligt lönesystem vid fusioner görs upp för dem och om Nationella centret för utbildningsutvärdering och Naturresurscentret inrättas.

## § 8

### Beredningen av lönesystemen vid kommande organisationsförändringar

Vid kommande organisationsförändringar ska beredningen av statens lönesystem för det nya ämbetsverket inledas mellan respektive arbetsgivarmyndigheter och löntagarorganisationer som en del av de övriga förberedelserna inför omställningen så snart som möjligt efter det att organisationsförändringen har överenskommit på regeringsnivå.

Beredningen av statens lönesystem och de förhandlings- och avtalsprocesser som har anknytning till den ordnas och förläggs tidsmässigt så att ett förhandlingsresultat kan nås om ett avtal om statens lönesystem innan organisationsförändringen träder i kraft. Avtalsparterna ska överväga om de kan sluta ett avtal redan innan organisationsförändringen träder i kraft eller om förhandlingsresultatet ska utarbetas till ett avtal med tillämpning av den s.k. lantmäteriklausulen under de första månaderna av det nya ämbetsverkets verksamhet. Avsikten är att man i bägge fall vid behov ska komma överens om att statens nya lönesystem tillämpas retroaktivt.

I syfte att säkerställa att beredningen av statens lönesystem sker på ett tillräckligt tidigt stadium ska man i början av beredningen av lönesystemet för det nya ämbetsverket i stället för att granska alla tänkbara alternativ överväga om något av de statliga lönesystem som tillämpas vid de ämbetsverk som dras in kan tas som grund för utvecklandet av ett statligt lönesystem för det nya ämbetsverket. Detta alternativ ska övervägas i första hand.

I de fall där parterna vid ämbetsverken bedömer att de inte kan nå ett förhandlingsresultat i fråga om ett tjänste- och/eller arbetskollektivavtal om införande av statens lönesystem innan organisationsförändringen träder ikraft, kan de förhandla och vid sidan om den övriga beredningen av statens lönesystem avtala om ett tjänste- och/eller arbetskollektivavtal om den uppgiftsrelaterade lönedelen under mellanperioden.

## § 9

### Bestämmelser om överenskommelser på ämbetsverksnivå och lokal nivå genom tjänste- och arbetskollektivavtal

I fråga om förhandlings- och avtalsverksamhet på ämbetsverksnivå iaktas principen om kontinuerliga förhandlingar, enligt vilken parterna under avtalsperioden på ett ändamålsenligt sätt kan granska behoven av att utveckla avtalen och förhandla om dem. Detta avtal anger förutsättningarna och ramen för överenskommelser genom tjänste- och arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå och lokal nivå.

Bestämmelser om överenskommelser genom tjänste- och arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå och lokal nivå finns också i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal och i andra tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå.

Genom de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk kan det avtalas om ärenden för vilka avtalsmöjligheten anges i ett avtal på central nivå eller grundar sig direkt på en bestämmelse i lag och de förhandlingsföreskrifter som behövs har utfärdats.

Sålunda kan man i fråga om löne- och andra anställningsvillkor förhandla och avtala i synnerhet om samma ärenden som det har avtalats om tidigare genom tjänste- och arbetskollektivavtal för respektive avtalsområde. Centrala mål för sådana avtal är utveckling av statens lönesystem samt arbetstidslösningar som omfattas av förhandlingarna på ämbetsverksnivå och främjar en effektiv verksamhet.

Statens lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om att vidta utvecklingsåtgärder stegvis genom att förfarandet med en övergångsperiod tillämpas och finansieringen täcks med senare ämbetsverkspotter (motsv.) så att tidpunkten då de olika faserna genomförs och pottorna används kopplas samman med de ekonomiska effekterna.

Ämbetsverkens preciserande tjänstekollektivavtal och arbetskollektivavtal får inte ingås så att avtalen orsakar staten merkostnader. Finansieringen av tjänste- och arbetskollektivavtalen täcks med lokala avtalspotter för respektive avtalsområde.

Bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd och sjukledighets- och moderskapsledighetsförmåner får



inte frångås genom de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter eller de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk.

Om det under avtalsperioden ska fördelas en ämbetsverkspott (motsv.) enligt § 6 mom. 3 ska den, om inte parterna i detta avtal kommer överens om något annat, användas så att lönerna främjar effektiviteten inom statsförvaltningen och dess verksamhetsenheter, förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal samt förbättrar lönejämställdheten mellan kvinnor och män. En sådan pott används i första hand och huvudsakligen till att utveckla statens lönesystem. Innan de andra användningsätt som anges i denna paragraf tillämpas ska potten dock alltid användas till finansieringen av det stegvisa införandet av statens lönesystem eller utvecklandet av statens lönesystem (för att täcka den s.k. växeln) enligt vad som har överenskommit i de tidigare avtalen om införande eller utvecklande av statens lönesystem.

## § 10

### Lönepolitiken vid den praktiska tillämpningen av statens lönesystem

Inom statens lönesystem baserar sig lönen på uppgifternas svårighetsgrad och på den individuella arbetsinsatsen. Lönepolitiken enligt statens lönesystem är avsedd att vara sporrande och rättvis på ett sätt som främjar en effektiv verksamhet. Syftet är att sporra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sina prestationer, och även i övrigt stödja personalens utveckling samt utveckla chefsarbetet, förbättra ledarskapet och förmågan att konkurrera som arbetsgivare.

För att personalpolitiken ska vara sporrande är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt genom att man enligt situationen och för att stödja en effektiv verksamhet ger de anställda möjligheter att få mer krävande uppgifter eller åtminstone lika krävande uppgifter som för närvarande. Anslagssituationen inom avtalsområdet får inte påverka bedömningen av den individuella arbetsinsatsen.

För att beakta de ovannämnda grunderna och målen och på grund av den allmänt sporrande effekten av lönesystemet betonar parterna på central nivå att tjänstemän och arbetstagare på grundval av och i enlighet med avtal om statens lönesystem har rätt till lön enligt statens lönesystem och att arbetsgivaren, i enlighet med avtalen och enligt de bestämmelser om att trygga lönenivån som ingår i dem, även har möjlighet att ändra lönen när krav- och prestationsnivån sjunker.

## § 11

## Resekostnadsersättningar

Bestämmelserna om resekostnadsersättningar ändras den 1 januari 2015, den 1 januari 2016 och den 1 januari 2017 enligt tidigare praxis.

## § 12

## Underteckningsprotokoll

Bestämmelserna i underteckningsprotokollet till detta avtal gäller som tjänste- och arbetskollektivavtal i fråga om ärenden om vilka avtal kan ingås.

## § 13

## Arbetsfred

*Systemet med tjänstekollektivavtal*

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt föregående moment eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

*Systemet med arbetskollektivavtal*

Medan detta kollektivavtal är i kraft får man inte vidta strejk, lockout eller någon annan jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller dess bilagor eller syftar till en ändring av detta avtal eller dess bilagor.

## § 14

## Avtalets giltighet

Efter den period som anges i § 2 fortsätter avtalsperioden ett år i sänder, om inte avtalet sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

Enligt bestämmelserna i ämbetsverkens preciserande tjänstekollektivavtal och i arbetskollektivavtalen sägs också de avtalen upp vid en uppsägning av detta avtal.

Om ingen enighet nås senast den 15 juni 2015 vid arbetsmarknadens centralorganisationers förhandlingar enligt § 6 mom. 3 om de avtalade höjningarna under sysselsättnings- och tillväxtavtalets andra avtalsperiod, dvs. i fråga om statens avtal mellan den 1 februari 2016 och den 31 januari 2017, får parterna i detta avtal säga upp sitt avtal så att det upphör att gälla den 31 januari 2016, med fyra månaders uppsägningstid.



## 1.2 Underteckningsprotokoll till statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 7 november 2013 för avtalsperioden 2014 – 2017

### § 1

#### Åtgärder inom statsförvaltningen i syfte att utveckla arbetslivet

I det sysselsättnings- och tillväxtavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer undertecknade den 25 oktober 2013 har man enats om att förbinda sig till de lösningar i fråga om utvecklingen av arbetslivet som anges i punkt 4 i det avtalet. Parterna i detta tjänste- och arbetskollektivavtal ska gemensamt granska dessa lösningar och till behövliga delar sörja för och förhandla om genomförandet av dem inom statsförvaltningen.

### § 2

#### Förlängning av tiden i arbetslivet

Statens parter på central nivå har som gemensamt mål att främja en förlängning av tiden i arbetslivet genom att stödja en effektiv verksamhet på de statliga arbetsplatserna och de anställdas arbetshälsa under hela deras tid i arbetslivet. Verksamhet som främjar arbetshälsan omfattar en kontinuerlig och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsplatserna. Insatserna för att främja arbetshälsan syns vid ämbetsverken genom att de anställda orkar bättre i arbetet, sjukfrånvaron och sjukpensioneringarna minskar och arbetsresultaten förbättras. Målet är att få ner antalet olycksfall i arbetet till noll.

Det kommer att tillsättas en arbetsgrupp med uppdrag att tillsammans med företrädare för de anställda vid ämbetsverken stödja och följa förankringen och införandet av den livscykelmodell för arbetslivet som arbetsmarknadens centralorganisationer har enats om. Arbetsgruppen ska dessutom utreda utbudet av utbildning med anknytning till ämnet, samla erfarenheter av olika åldersprogram och god praxis samt producera gemensamt material till stöd för ämbetsverken. I arbetsgruppens uppgifter ingår vidare

att stödja målen att minska olyckfallen och öka möjligheterna att orka i arbetet, samt att följa upp resultaten.

Parterna ska senast den 31 maj 2015 komma med en bedömning i fråga om införandet av livscykelmodellen för arbetslivet på de statliga arbetsplatserna och i fråga om de fortsatta åtgärder som behövs. Arbetsgruppens mandat löper från och med den 1 april 2014 till och med den 31 januari 2017.

### § 3

#### Omställningsskydd

Det kommer att tillsättas en arbetsgrupp med uppdrag att utreda tillämpningen och genomförandet av principerna för omställningsskyddet inom statsförvaltningen från och med 2012 samt eventuella utvecklingsbehov. Principerna för omställningsskyddet ingår i statsrådets principbeslut om ordnande av statsanställdas ställning vid organisationsförändringar (26.1.2012). Arbetsgruppen beslutar hur utredningen ska göras.

Arbetsgruppen får behövliga uppgifter enligt förvaltningsområde om t.ex. hur många som har omfattats av omställningsskyddet samt om uppsägningar och omplaceringar.

När utredningen är gjord ska arbetsgruppen bedöma olika alternativ för hur avtalsparterna gemensamt kan följa genomförandet av omställningsskyddet inom statsförvaltningen.

Frågor i anslutning till anställningsvillkoren hör inte till arbetsgruppens uppgifter.

Arbetsgruppen ska rapportera om sitt arbete i två steg enligt följande:

- en mellanrapport om eventuella utvecklingsbehov i anslutning till statsrådets principbeslut senast den 15 juni 2015
- en slutrapport senast den 31 januari 2017 eller före utgången av avtalsperioden.

### § 4

#### Utvecklingssamtal

Varje tjänsteman och arbetstagar har rätt till årliga utvecklingssamtal som en del av ett gott ledarskap och ett gott chefsarbete. När det gäller äldre tjänstemän och anställda bör man senast fem år före den beräknade pensioneringen eller när de har fyllt 58 år vid utvecklingssamtalen också diskutera åtgärder som stöder en förlängning av tiden i arbetslivet. Utifrån de åtgärder som har kommit upp vid utvecklingssamtalet kan det vid behov utarbetas en individuell modell för hur man ska gå till väga (arbetslivsplan) som beaktar utvecklingsbehov i anslutning till arbetet (arbetsuppgifter, arbetsförhållanden, arbetstider m.m.) och en fortsättning i arbetslivet samt kompetensöverföring.

## § 5

### Effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang och arbetstidslösningar vid ämbetsverken

Ämbetsverken ska se över sina egna avtalsbestämmelser om arbetstiderna och sina arbetstidsarrangemang i syfte att nå arbetstidslösningar som främjar en effektiv verksamhet. Genom dessa arbetstidslösningar förläggs och inriktas arbetstiden på det sätt som verksamheten och personalstrategin förutsätter. Arbetet ska inriktas enligt verksamhetens prioriteringar så att det anpassas till att möta sådana förutsägbara eller oväntade variationer i arbetsmängden som beror på t.ex. säsongsvariationer och belastningstoppar, servicebehov eller andra krav som gäller tidtabellerna. Målet är en effektivare användning av arbetstiden med hjälp av flexibla arbetstidsarrangemang som grundar sig på verksamheten.

Arbetstidsarrangemangen och arbetstidslösningarna kan t.ex. hänföra sig till införandet av arrangemang för utjämning av arbetstiden, arbetspass och förläggningen av dem, tillämpningen av olika arbetstidsformer samt uppluckring och upphävande av beredskapsarrangemang. Dessa lösningar kan genomföras med hjälp av arbetstidsarrangemang i enlighet med samarbetsförfarandet. Arbetstidslösningar som förutsätter ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalet ska genomföras under de förutsättningar och inom de ramar som anges för avtal på ämbetsverksnivå i § 9 i avtalet, i tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstider och i arbetstidslagen.

## § 6

### Arbetstidsutredning

Det kommer att tillsättas en arbetsgrupp med uppdrag att fram till den 31 oktober 2015 utreda möjligheterna att främja produktiviteten och effektiviteten inom statförvaltningen genom att öka antalet arbetstimmar och göra arbetstiden flexiblare samtidigt som man beaktar hur de anställda orkar i arbetet och deras arbetshälsa. I utredningen granskar man de statsanställdas avtalsenliga arbetstider och årliga arbetstider, inklusive semestrar, samt arbetad tid och jämför dem med motsvarande arbetstider inom andra branscher. Även den arbetade tiden i samband med statsanställdas tjänsteresor kommer att granskas. När det gäller flexiblare arbetstider är avsikten att göra det lättare för ämbetsverken att ordna sin verksamhet på ett ändamålsenligt och effektivt sätt och för de anställda att kombinera arbete och privatliv, även med beaktande av nya sätt och möjligheter att ordna arbetet och att arbeta inom statsförvaltningen. Som ett led i utredningen kommer man också att, i fråga om de ärenden som omfattas av utredningen, granska särskilda frågor som gäller periodarbete.

## § 7

## Researbetsgruppen

Det kommer att tillsättas en arbetsgrupp med uppdrag att förbereda och förhandla om de justeringar av ersättningarna för resekostnader som träder i kraft vid ingången av åren 2015–2017. Arbetsgruppens mandat löper från och med den 1 april 2014 till och med den 31 januari 2017.

Arbetsgruppen ska senast den 31 oktober 2015 ha utrett grunderna och alternativen i fråga om den nya typens tjänstgöringsresa och de resekostnader som ska ersättas med anledning av en sådan resa samt andra utvecklingsbehov och utvecklingsmöjligheter när det gäller resereglementet, och lämna de förslag som den finner behövliga.

## § 8

## Statistikarbetsgruppen

Statistikarbetsgruppen fortsätter sin verksamhet genom att i enlighet med sitt permanenta årliga uppdrag följa löne-, inkomst- och kostnadsutvecklingen på arbetsmarknaden samt de statliga löntagarnas köpkraft och lönenivå på arbetsmarknaden. Arbetsgruppens mandat löper från och med den 1 april 2014 till och med den 31 januari 2017.

## § 9

## Vissa bestämmelser för tryggande av lönenivån

Bestämmelser för tryggandet av lönenivån i olika situationer finns som bilaga till detta underteckningsprotokoll.

## § 10

Avtalsområdena för tjänstekollektivavtal inom sektorerna  
för vetenskap och kultur

De preciserande tjänstekollektivavtalen för ämbetsverken inom sektorerna för vetenskap och kultur ändras senast den 28 februari 2014 i ett protokollförfarande så att de, utan ändringar i övrigt, från och med den 1 april 2014 utgör egna avtal för de enskilda ämbetsverken.

## § 11

## Nivåbeskrivningar vid bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad

Inom de avtalsområden med ett statligt lönesystem där man inte sedan tidigare som en del av avtalet, till stöd för en tydlig tillämpning av systemet för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, har nivåbe-



skrivningar i ord av uppgifterna på de olika kravnivåerna eller någon annan enkel karakterisering av svårighetsgraden som tjänar samma syfte, ska parterna på ämbetsverksnivå gemensamt undersöka möjligheten att införa sådana beskrivningar eller karakteriseringar samt sträva efter att bereda och förhandla om ändringar som behöver göras i avtalshandlingarna till följd av detta.

Vid beredningen och förhandlingarna ska särskild vikt fästas vid att nivåbeskrivningarna och bedömningen av nivåernas svårighetsgrad stämmer överens med avtalsområdets system för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och baserar sig på att parternas, förtroendemännens och bedömningsgruppens tillgång till information och möjligheter att påverka inte får försämrats på grund av ändringen. Behövliga bestämmelser om detta ska införas i avtalshandlingarna.

## § 12

### Uppföljning av gamla löner

I de avtal om statens lönesystem som under de senaste åren har ingåtts vid fusionerade ämbetsverk finns det bestämmelser om tryggande av lönen (s.k. gamla löner) med stöd av vilka en del av de anställda betalas en högre lön än lönen enligt statens lönesystem.

Avtalen om statens lönesystem för dessa ämbetsverk och för de ämbetsverk som inrättas i fortsättningen ska innehålla bestämmelser om uppföljning och utveckling av statens lönesystem. I samband med denna uppföljning ska man även följa och granska utvecklingen av de gamla löner som avses i mom. 1 och av antalet sådana löntagare samt orsakerna till utvecklingen. Vid denna granskning uppmärksammas dels den lönemässiga ställningen för dem som får gammal lön och utvecklingen av denna ställning, dels mer generellt hur löneutvecklingen vid ett ämbetsverk påverkas när gamla löner inte längre betalas.

## § 13

### Generell höjning av lönerna i euro

Tjänstemäns fastställda eller avtalade månadslöner i euro och timavlönade tjänstemäns timlöner justeras genom de generella höjningar som avses i § 6 i tjänste- och arbetskollektivavtalet på central nivå. Månadslönerna höjs med 20,00 euro den 1 augusti 2014.

De lönetillägg och tilläggsarvoden i euro som enligt tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller sedan tidigare eller enligt vedertagen praxis ska justeras genom generella höjningar höjs den 1 augusti 2014 med 0,73 procent och den 1 augusti 2015 med 0,30 procent.

## § 14

## Lönen i praktikuppgifter

Lönen för statsanställda i praktikuppgifter bestäms särskilt.

## § 15

## Den individuella lönedelen för nyanställda vid ämbetsverk

I modellavtalet från 2003 sägs det att när en ny person anställs vid ett ämbetsverk betalas den individuella lönedelen till en början enligt den prestationsnivå som enligt arbetsgivarens bedömning motsvarar personens kompetens och arbetserfarenhet samt hans eller hennes förmåga att sköta sina uppgifter tidigare. Prestationsnivån bedöms senast sex månader efter att anställningsförhållandet har inletts, och den individuella lönedelen fastställs då enligt prestationsnivån. Motsvarande bestämmelse finns i regel i ämbetsverkens avtal om statens lönesystem.

Parterna understryker att det vid tillämpningen av en sådan bestämmelse handlar om en faktisk bedömning som grundar sig på personens kompetens, kunskaper, arbetserfarenhet och tidigare prestationer samt på uppgifter om dessa omständigheter. Vid bedömningen ska de faktorer för bedömning av arbetsinsatsen som anges i avtalet om statens lönesystem tillämpas och bedömningen samordnas med den bedömningspraxis som har tillämpats i fråga om den övriga personalen. Också i dessa fall fastställs den individuella lönedelen enligt tabellen för den individuella lönedelen.

## § 16

## Utbyte av semesterpenning mot ledighet

Arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare kan avtala om utbyte av semesterpenning mot ledighet före utgången av april månad det år som semesterpenningen ska betalas ut. Betald ledighet beviljas så att 4,4 procent av månadslönen dras av från semesterpenningen för varje arbetsdag som tas ut som ledighet. Ledigheten ska tas ut under det år då semesterpenningen betalas ut eller kalenderåret därpå. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, t.ex. 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. Utbytesledighet ska vid beräkningen av rätt till semester räknas som dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar. En tjänsteman eller arbetstagare som övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst kan ta med sig sin utbytesledighet till det nya ämbetsverket.

## § 17

## Ersättning till bedömningsgrupper

Inom avtalsområden där ett statligt lönesystem har införts betalas ordföranden och medlemmarna i en bedömningsgrupp som avses i § 4 i det s.k. modellavtalet en årlig ersättning på 360 euro för medlemmar och 720 euro för ordföranden. Ersättningen betalas för en 12 månaders period i efterskott. Om ordföranden eller en medlem inte har deltagit i gruppens arbete under en kalendermånad betalas ersättningen till den som varit ställföreträdare, och beräknas som en tolfedel per kalendermånad. Denna ersättning betalas på samma grunder även till ordföranden och medlemmar i arbetsgivar- och löntagarparternas gemensamma grupper som har ett annat namn, när gruppernas uppdrag omfattar uppgifter som enligt modellavtalet hör till bedömningsgruppen. (YK: 06000)

Om en person innehar ett sådant uppdrag som avses i mom. 1 i två grupper, ska ersättningen betalas särskilt för vardera gruppen. Om en person innehar detta uppdrag i fler än två grupper, ska ersättningen dock betalas enligt ersättningen för två grupper.

## § 18

## Kostnader för köp av tjänstedräkt

Trots vad som föreskrivs i 4 § i förordningen om statens uniformsbidrag (850/1969) ska arbetsgivaren svara för kostnaderna för köp av tjänstedräkter för sina anställda till fullt belopp.

## § 19

## Finansierings- och domstolsförandet vid slopad semesterkaren

I statens avtalsuppgörande ändrades § 12 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar på så sätt att karenstiden vid arbetsoförmåga som börjar under semestern slopas den 1 april 2014.

När det gäller kostnadseffekten av denna förändring finansieras 0,10 procent av den totala lönesumman för tjänstemän och arbetstagare inom statsförvaltningen genom att 0,10 procentenheter av höjningen den 1 augusti 2015 överförs för detta ändamål. Den 1 augusti 2015 görs det således en generell höjning på 0,30 procent.

Detta förfarande är villkorligt beroende på om kostnaden i fråga orsakas av den ändring (276/2013) av 25 § i semesterlagen genom vilken karenstiden för lagstadgad semester slopas inom statsförvaltningen den 1 april 2014.

Enligt finansministeriets uppfattning leder ändringen av semesterlagen inte till att karenstiden med stöd av lagen slopas för semestrar som är längre än de som avses i 5 § i semesterlagen. Huvudavtalsorganisationernas uppfattning är att karenstiden genom lagändringen med stöd av 33 § slopas

för tjänstemän också i fråga om lagstadgade semestrar som är längre än de som avses i 5 § i semesterlagen.

Om det genom ett lagakraftvunnet domstolsbeslut konstateras i enlighet med mom. 6–10 att den slopade karenstiden i fråga om tjänstemäns lagstadgade semestrar som är längre än de som avses i 5 § i semesterlagen beror på den nämnda ändringen av den lagen, tillämpas inte den ovannämnda 0,10-procentslösningen för finansieringen av kostnaderna.

Huvudavtalsorganisationerna har genom att ingå detta avtal inte avstått från sin rätt att få en bindande lösning som innebär att karenstiden slopas direkt med stöd av lagen i fråga om tjänstemäns semestrar som avses i 33 § i semesterlagen. Därför är parterna eniga om att frågan om huruvida den ovan avsedda villkorliga lösningen i fråga finansieringen av kostnaderna ska tillämpas eller inte, ska lämnas till arbetsdomstolen för avgörande, direkt utan förhandlingar på lokal eller central nivå. Det går till så att huvudavtalsorganisationerna i domstolen för en gemensam fastställsetalan mot finansministeriet som ska väckas senast den 28 februari 2014 och i talan på de grunder som anges ovan yrkar att det blir fastslaget att den riktiga tolkningen av detta tjänste- och arbetskollektivavtal är att finansieringslösningen förfaller i enlighet med mom. 5.

Om talan bifalls uppgår den generella höjningen den 1 augusti 2015 till 0,40 procent. Om talan förkastas uppgår den generella höjningen den 1 augusti 2015 till 0,30 procent.

Om arbetsdomstolen inte tar upp fastställsetalan till prövning för att ärendet inte anses falla inom dess behörighet, uppgår den generella höjningen den 1 augusti 2015 till en början till 0,30 procent.

För att få ett domstolsavgörande i ärendet ska avtalsorganisationerna då i förvaltningsdomstolen yrka att det med stöd av semesterlagen slås fast att karenstiden med stöd av 33 § i den lagen har slopats för tjänstemäns lagstadgade semestrar som är längre än de som avses i 5 § i semesterlagen. Om det krävs för att målet ska inledas vid förvaltningsdomstolen, ska finansministeriet först fatta ett allmänt förvaltningsbeslut som följer ministeriets egen ståndpunkt, varefter huvudavtalsorganisationerna anför besvär över beslutet.

Om förvaltningsbesvären leder till ett lagakraftvunnet domstolsavgörande där organisationernas yrkande bifalls, uppgår den generella höjning som görs den 1 augusti 2015 till 0,40 procent eller också, om avgörandet kommer efter det datumet, ska det så snabbt som möjligt göras en generell höjning på 0,10 procent utöver den generella höjning på 0,30 procent som gjordes redan den 1 augusti 2015. Om tidpunkten för utbetalningen infaller efter den 1 augusti 2015, betalas det dessutom för oavbruten tjänstgöringstid mellan den 1 augusti 2015 och utbetalningen av höjningen på 0,10 procent ett engångsbelopp som räknas ut enligt denna procentsats och månadslönen vid den tidpunkt då engångsbeloppet betalas ut. Om talan förkastas uppgår den generella höjningen den 1 augusti 2015 till 0,30 procent.

Parterna svarar själva för sina egna rättegångskostnader.

## BILAGA

### Vissa bestämmelser för tryggande av lönenivån (§ 9 i underteckningsprotokollet)

#### 1 Den individuella lönedelen om uppgifternas svårighetsgrad sjunker

1.1. Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändring av dem. För att personalpolitiken ska vara sporrande är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt genom att man enligt situationen och för att stödja en effektiv verksamhet vid ämbetsverket ger de anställda möjligheter att få mer krävande uppgifter eller åtminstone lika krävande uppgifter som för närvarande.

1.2. Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av uppgifterna för en person i ett ordinarie anställningsförhållande att kravnivån sjunker och om den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att ordna uppgifter för honom eller henne som motsvarar den nuvarande kravnivån. Arbetsgivaren eller personen själv eller en förtroendeman som företräder honom eller henne kan kräva att frågan behandlas av bedömningsgruppen. Gruppen ska ange sin ståndpunkt om ändringen av uppgifterna, om grunderna för den och om den nämnda möjligheten. Behandlingen i gruppen ska ske före ändringen av uppgifterna, om det inte är nödvändigt att ändra uppgifterna före den behandlingen.

1.3. Den uppgiftsrelaterade lönedelen får inte sänkas med anledning av en sådan ändring av uppgifterna som avses i 1.2 under 24 kalendermånader efter ändringen. Under denna tid ska arbetsgivaren fortsätta att utreda möjligheten att erbjuda uppgifter som motsvarar den tidigare kravnivån.

1.4. Bestämmelserna i 1.2 och 1.3 gäller i tillämpliga delar också uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid, men dock inte situationer där kravnivån för uppgifterna sjunker när uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid upphör eller ett nytt anställningsförhållande börjar. De avsnitten gäller inte heller om kravnivån sänks och den berörda personen i ett ärende som gäller avslutande av anställningsförhållandet har getts tillfälle att bli hörd på det sätt som avses i 66 § 2 mom. i statstjänstemannalagen eller 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

1.5. Avtal för enskilda avtalsområden om begränsning av lönesänkningar i samband med sänkning av svårighetsgraden ska tillämpas i stället för 1.1–1.4.

1.6. Bestämmelserna i 1.1, 1.2 och 1.4 ska tillämpas i stället för vad som har överenskommit på ämbetsverksnivå med stöd av § 4 mom. 8 i modellavtalet och anmärkningarna till momentet eller senare ändringar av dem.

1.7. I avsnitt 2 och 3 eller, med stöd av dem, i ett avtal på ämbetsverksnivå har det avtalats om tryggnad av lönen vid vissa organisationsförändringar och avtalssituationer. Om det som anges i avsnitt 1 ska tillämpas samtidigt med de avtalsbestämmelser som nämns i den föregående meningen, ska de bestämmelser som är fördelaktigare för löntagaren tillämpas. En person som har rätt till sin gamla lön eller ett lönetillägg enligt de avtalsbestämmelser som nämns i den första meningen har trots en sänkning av kravnivån fortfarande denna rätt även under den tid som den uppgiftsrelaterade lönedelen förblir oförändrad med stöd av 1.3.

## **2 Lönen när personal förflyttas direkt med stöd av lag vid en organisationsförändring**

2.1. Avsnitt 2 tillämpas i de fall då anställda i samband med en organisationsförändring övergår från ett ämbetsverk inom statsförvaltningen till ett annat direkt med stöd av lag och ämbetsverken tillämpar olika lönesystem, om inte något annat avtalas eller har avtalats genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå.

2.2. I fråga om en person som har förflyttats på detta sätt ska följande iaktas så länge som personen från och med tidpunkten för övergången oavbrutet innehar en tjänst eller är anställd i ett arbetsavtalsförhållande som gäller tills vidare vid det mottagande ämbetsverket.

2.3. Anställda som förflyttas behåller den lön i euro som de hade vid övergångstidpunkten enligt vad som anges i 2.4 och 2.5.

2.4. Om ett lönesystem redan har införts vid det mottagande ämbetsverket och personens månadslön i euro vid övergången är högre än den månadslön som betalas till honom eller henne vid det mottagande ämbetsverket, har personen rätt till ett lönetillägg som motsvarar skillnaden i lönerna. Om uppgifternas svårighetsgrad förändras vid övergången, ska lönetillägget räknas ut som skillnaden mellan den månadslön som skulle ha betalats för motsvarande uppgifter med lägre svårighetsgrad vid det överlåtande ämbetsverket och den månadslön som det mottagande ämbetsverket betalar. En höjning av personens månadslön efter övergången minskar lönetilläggets belopp i euro med ett belopp som motsvarar höjningen. Lönetillägget upphör när månadslönen når upp till den månadslön som avses ovan i

detta stycke och som utgjort grunden för beräkningen av lönetillägget. I annat fall betalas lönetillägg så länge som arbetsuppgifterna utan avbrott har minst samma kravnivå som de hade vid det mottagande ämbetsverket vid övergångstidpunkten.

2.5. Så länge som ett lönesystem inte har införts vid det mottagande ämbetsverket kan arbetsgivaren ändra lönen i euro vid övergångstidpunkten med iakttagande av allmänna arbetsrättsliga bestämmelser och principer.

2.6. I syfte att sporra till personalövergångar ska de riktlinjer som anges i 2.1–2.5 tillämpas även när anställda på frivillig grund övergår från en verksamhetsenhet till en annan i samband med att funktioner omlokaliseras, om man inte särskilt avtalar om något annat lönearrangemang.

2.7. Rätten till generella höjningar för den som får lönetillägg med stöd av detta avsnitt ska bestämmas utifrån den sammanlagda månadslönen, som innefattar tillägget.

2.8. Anställda som förflyttas direkt med stöd av lag har rätt att under 24 månader efter övergången få minst den månadslön som de då hade rätt till vid det överlåtande ämbetsverket. I fråga om denna lön gäller på motsvarande sätt vad som i allmänhet gäller för garantilöner inom statens lönesystem.

2.9. Om en anställd som förflyttas direkt med stöd av lag eller en anställd som avses i 2.6 vid övergångstidpunkten har rätt till en garanterad eller garantilön inom det överlåtande ämbetsverkets lönesystem på det sätt som avtalades i samband med att statens lönesystem infördes, kvarstår denna rätt på samma sätt som den skulle ha gjort vid det överlåtande ämbetsverket.

2.10. Beräkningen av lönetillägget enligt andra meningen i 2.4 ska grunda sig på det statliga lönesystemet vid det överlåtande ämbetsverket. Om ett sådant lönesystem inte har införts, ska beräkningen grunda sig på en helhetsbedömning, med beaktande av den anställdes månadslön vid övergångstidpunkten samt uppgifterna och uppgiftsnivåerna vid det överlåtande och det mottagande ämbetsverket.

2.11. Om en anställd vid övergångstidpunkten är utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid eller för en på annat sätt begränsad tid eller till ett arbetsavtalsförhållande för viss tid, eller om den anställda under en viss tid utför uppgifter på en högre kravnivå, har han eller hon under denna tid rätt till den lön som bestäms enligt denna anställning eller dessa uppgifter, med iakttagande av de villkor och grunder som anges ovan. När den angivna tiden har gått ut ska lönen i euro tryggas på det sätt som anges ovan i detta avsnitt enligt den lönenivå som fastställts för den tjänst eller den uppgift som den anställda har varit utnämnd till tills vidare vid den tidpunkt då lönesystemet infördes.

### 3 Tryggande av lönenivån vid fusioner

3.1. Som utgångspunkt för de nya avtalsbestämmelserna om ett statligt lönesystem vid fusioner används i tillämpliga delar det s.k. modellavtalet från 2003, med de ändringar som gjorts på central nivå (inkl. tillgången till information och preciseringar av bedömningsgruppens uppgifter) samt med de bestämmelser om tryggande av lönenivån som framgår av avsnitt 3 i denna bilaga och som tas in i avtalet om statens lönesystem i stället för bestämmelserna om garantilön (§ 8 i modellavtalet). I stället för bestämmelserna om övergångsperioder i modellavtalet (§ 7 och andra bestämmelser i modellavtalet) tillämpas det som i § 9 mom. 5 i avtalet på central nivå av den 7 november 2013 har avtalats om förfarandet med övergångsperioder.

3.2. Avsikten är att lönen inte ska sjunka till följd av att ett nytt statligt lönesystem införs vid fusioner. I detta syfte ska följande iakttas om en person vid den tidpunkt då det nya lönesystemet tas i bruk och från och med den tidpunkten utan avbrott har varit anställd i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare vid det nya ämbetsverket.

3.3. Tillämpningen av 3.4–3.6 förutsätter att den lön som betalas till personen vid den tidpunkt då systemet införs (gammal lön) är högre än månadslönen enligt det nya systemet. De nämnda avsnitten tillämpas bara fram till dess att personens lön enligt detta nya system når upp till eller överstiger den gamla lönen justerad med generella höjningar efter den tidpunkt då det nya systemet infördes eller till dess att kravnivån för personens uppgifter sjunker. Tillämpningen fortsätter dock även om kravnivån tillfälligt har varit lägre före utgången av den tidsfrist på 18 månader som anges i 3.4 eller utgången av den tidsfrist på 24 månader som avses i 2.8, om kravnivån återgår till samma nivå inom dessa tidsfrister. Tillämpningen upphör inte heller om löneökningen enligt det nya systemet beror på visstidsuppgifter.

3.4. En person har på ovan angivna villkor och grunder rätt till sin gamla lön, som ska justeras i samma förhållande som personens lön enligt det nya systemet ändras, dock högst till beloppet av den gamla lönen justerad med de generella höjningarna. Personens gamla lön ska dock i 18 månader från införandet av statens lönesystem motsvara minst lönebeloppet vid tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet, justerat enligt de generella höjningar som görs efter det.

3.5. Rätten till den gamla lönen kvarstår även efter 18 månader i enlighet med de andra villkor och grunder som anges ovan. Även i de fall då kravnivån har sjunkit men återgått till samma nivå på det sätt som anges i 3.3 inom de nämnda tidsfristerna, kvarstår rätten till den gamla lönen på motsvarande sätt. Ovan i 1.7 finns särskilda bestämmelser om rätten att behålla den gamla lönen i vissa fall. I andra fall än de som särskilt anges i 3.3–3.5 upphör rätten att tillämpa detta avsnitt när kravnivån sjunker.



3.6. Dessutom har en person som vid tidpunkten för införandet är utnämnd till en tjänst, ett tjänsteförhållande eller en uppgift för viss tid eller för en på annat sätt begränsad tid eller som under en viss tid utför uppgifter med en högre kravnivå, under denna tid rätt att få den gamla lönen enligt denna anställning eller dessa uppgifter tryggad med iakttagande av de villkor och grunder som anges i 3.4–3.6. I sådana fall tryggas lönenivån efter att denna tid gått ut på det sätt som anges i 3.4–3.6, men enligt de ordinarie uppgifter som gällde för den uppgift som personen vid tidpunkten för införandet var utnämnd till tills vidare.

3.7. Utöver det som sägs i denna bilaga ska en person som har varit anställd vid ett ämbetsverk som dragits in i samband med en organisationsförändring, dagen innan omställningen trädde i kraft och som då övergått till det ämbetsverk som inrättades vid organisationsförändringen och efter det utan avbrott har varit anställd vid detta ämbetsverk, ha rätt till garantilön enligt lönesystemet vid det indragna ämbetsverket. Rätten till denna garantilön bestäms vidare enligt vad som har överenskommits om detta i det tjänste- eller arbetskollektivavtal som gällde införande av statens lönesystem vid ämbetsverket i fråga.



## 1.3 Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal

### 1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

#### § 1

##### Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på anställningsvillkoren för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

##### *Tillämpningsanvisning:*

Bestämmelserna tillämpas på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare. Med deltidsanställd avses en person vars arbetstid är kortare än den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare med motsvarande uppgifter.

##### *Anmärkning:*

Inom de kollektivavtalsområden där det har överenskommits att bestämmelserna i något annat avtal än statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal ska iakttas kan man komma överens om att detta avtal ska tillämpas.

### 2 AVLÖNING

#### § 2

##### Rätt till lön

En tjänstemans eller arbetstagares rätt till lön börjar gälla den dag han eller hon börjar sköta sina uppgifter. Rätten till lön upphör när anställningsförhållandet upphör.

Vid ett fortlöpande anställningsförhållande genomförs de ändringar som sker i lönegrunderna från och med följande kalendermånad eller någon annan lönebetalningsperiod.

Till en tjänsteman eller arbetstagare betalas ingen lön efter den tidpunkt från och med vilken han eller hon betalas full invalidpension enligt lagen om statens pensioner (1295/2006).

*Anmärkning:*

Bestämmelser om lön för frånvarotid ingår i kapitel 3 ”Frånvaro” i detta avtal.

Bestämmelser om semesterlön ingår i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar.

### § 3

#### Lönebetalning

Om lönebetalningsdagen för en tjänsteman eller arbetstagare är en helg-fri lördag eller en helgdag, ska lönen betalas den vardag som föregår dessa dagar.

Arvoden, tillägg och ersättningar som är bundna till vissa kalkylperioder ska betalas så snart som möjligt efter att kalkylperioden för förmånen har löpt ut, om inte något annat överenskomms i ett preciserande tjänstekollektivavtal eller i ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket. Förmånerna ska dock betalas senast före utgången av den kalendermånad som följer omedelbart efter kalkylperioden.

En tjänstemans eller arbetstagares lön ska betalas till den penninginrättning som han eller hon har uppgett.

#### Tjänstemän

Tjänstemäns lön ska betalas den 15 varje kalendermånad, om inte något annat överenskomms genom ett preciserande tjänstekollektivavtal. Till den som har utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid kan lönen för varje kalendermånad dock betalas senast den sista vardagen i månaden.

#### Arbetstagare

Månadsavlönade arbetstagare ska betalas lön en gång i månaden, och tim- eller ackordsavlönade arbetstagare två gånger i månaden i efterskott.

*Tillämpningsanvisning:*

När ett arbetsavtalsförhållande upphör kan man komma överens med arbetstagaren om att lönen betalas på ämbetsverkets normala lönebetalningsdag.

## § 4

## Lön för ofullständiga kalendermånader

Om en tjänstemans eller månadsavlönad arbetstagares lön betalas för en ofullständig kalendermånad, beräknas lönen för en kalenderdag genom att månadslönen divideras med antalet kalenderdagar i månaden i fråga.

En tim- eller ackordsavlönad arbetstagares lön för en del av en månad bestäms enligt antalet utförda arbetstimmar och överenskommen timlön.

## § 5

## Tjänstemäns och arbetstagares löner

I fråga om lönegrunderna för tjänstemän och arbetstagare gäller det som har överenskommit genom ett tjänste- och arbetskollektivavtal eller i övrigt bestämts, föreskrivits eller avtalats.

*Tillämpningsanvisning:*

Denna paragraf ska också tillämpas på deltidsarbete. Bestämmelser om lön för deltidsarbete ingår dessutom i § 6.

*Anmärkning:*

I regel har avtal om statens lönesystem ingåtts genom branschvisa tjänste- och arbetskollektivavtal. Inom statens lönesystem är lönegrunderna de lönedelar som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad och på den individuella arbetsinsatsen samt de övriga faktorer som anges i § 7 och som påverkar månadslönen.

## § 6

## Bestämmande av lönen för deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare

Till sådana tjänstemän och månadsavlönade arbetstagare som utför deltidsarbete ska lönen betalas som en andel enligt arbetstimmarna i deltidsarbete av den lön i motsvarande heltidstjänst eller heltidsbefattning som bestämts enligt § 7.

Till en tjänsteman som hör till undervisningspersonalen och som övergår från heltidsarbete till deltidsarbete ska med iakttagande av ovan nämnda principer betalas lön som en andel enligt undervisningsskyldigheten eller förordnandet om tjänsteutövning av lönen i motsvarande heltidsuppgift.

### 3 FRÅNVARO

#### § 7

#### Lön för frånvarotid

Den lön som betalas till tjänstemän och arbetstagare för frånvarotid bestäms enligt denna paragraf, om inte något annat har avtalats i fråga om tjänstledighet eller befrielse från arbetet.

I lönen till tjänstemän och månadsavlönade arbetstagare ingår en lönedel som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad, en lönedel som baserar sig på den individuella arbetsinsatsen, en eventuell erfarenhetsdel och en garantilön. I lönen ingår dessutom andra lönefaktorer, lönetillägg och tilläggsarvoden till en viss storlek som betalas ut i form av regelbundet återkommande månatliga belopp. Tim- och ackordsavlönade arbetstagares lön för arbetstimmar under ordinarie arbetstid bestäms enligt medeltimlönen under föregående avslutade lönebetalningsperiod.

För lärare görs inget avdrag för frånvarotiden på grund av övertimmar som inte hållits.

### 3.1 SJUKFRÅNVARO

#### § 8

#### Rätt till sjukledighet

Tjänstemän och arbetstagare har rätt till sjukledighet, om de på grund av arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, lyte eller skada är förhindrade att sköta sina uppgifter.

### Tjänstemäns lön

#### § 9

#### Tjänstemäns lön för sjukledighetstid

Om orsaken till frånvaro som avses i § 8 är arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, ska tjänstemannen betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, om det sammanlagda antalet tjänstledighetsdagar under kalenderåret är högst 60,
- 2) 75 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar under kalenderåret överstiger 60, och
- 3) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar överstiger 180 från det avbrottet började.

Efter ingången av ett nytt kalenderår ska lön för sjukdomstid betalas enligt punkterna 1 och 3 i föregående moment även när antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar har överstigit 180.

En tjänsteman har vid oavbruten sjukledighet rätt till lön enligt denna paragraf för högst ett år. Detta moment tillämpas när den nämnda tiden överskrids den 1 april 2015 eller senare.

## EXEMPEL 1

sjuk		sjuk		sjuk		sjuk	
1.6	30.6	1.8	15.8	1.10	15.10	1.11	1.12
30 d.		15 d.		15 d.	tot. 61 d.	75 %	
100 %		100 %		100 %	75 %	→	
§ 9.1 p. 1		§ 9.1 p. 1			§ 9.1 p. 2		

## EXEMPEL 2

sjukdomen börjar			årsskifte		sjukdomen upphör	ny sjukdom
1.6	30.7	28.11	1.1	2.3	1.4	1.5
60 d.	61 d.	181 ->		60 d.	61 ->	
100 %	75 %	60 %		100 %	60 %	75 %
§ 9.1 p.1	§ 9.1 p. 2	§ 9.1 p. 3		§ 9.2	§ 9.2	

## § 10

## Tjänstemäns olycksfall i arbetet och yrkessjukdom

Om orsaken till frånvaro som avses i § 8 är olycksfall eller yrkessjukdom som drabbat en tjänsteman vid tjänsteutövning, ska tjänstemannen för varje olycksfall eller yrkessjukdom betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, dock högst för 90 tjänstledighetsdagar,
- 2) 75 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 90, och
- 3) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 180.

Om arbetsoförmåga som föranleds av samma olycksfall eller yrkessjukdom fortsätter eller upprepas under det kalenderår som följer efter det år då arbetsoförmågan börjat eller under kalenderår som följer efter det, ska tjänstemannen betalas lön för dessa perioder av arbetsoförmåga med tillämpning av bestämmelserna i § 9 mom. 1 och 2. Lönen ska dock alltid betalas oavkortad för minst 90 tjänstledighetsdagar från det att arbetsoförmågan började första gången.

Lön enligt denna paragraf ska inte betalas, om tjänstemannen själv uppsåtligen har orsakat olycksfallet. I de fall då olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) inte beviljas till fullt belopp ska lönen, avvikande från mom. 1 i denna paragraf, betalas enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

**EXEMPEL 3**

§ 10.1

1.3	29.5	27.8	1.1	1.3
90 d. 100 %	90 d. 75 %	181 -> 60 %	60 d. 100 %	61 -> 60 %
§ 10.1 p. 1	§10.1 p. 2	§ 10.1 p. 3	§ 10.2	

**EXEMPEL 4**

§ 10.2 andra meningen (Lönen ska dock alltid betalas oavkortad för minst 90 tjänsteledighetsdagar.....)

15.12	1.1	14.3
	90 d. 100 %	91 -> 75 %

*Anmärkning:*

Olycksfall i arbetet definieras i 4 § i lagen om olycksfallsförsäkring, och yrkessjukdom definieras i 1 § i yrkessjukdomslagen.

**§ 11****Tjänstemäns arbetsförmåga på grund av våld**

Om frånvaro enligt § 8 orsakas av att en tjänsteman blivit utsatt för våld vid fullgörandet av sina tjänsteåligganden eller av de särskilda omständigheter som tjänstemannen på grund av sina åligganden under krig råkat in i, ska tjänstemannen betalas

1) lön enligt § 7 oavkortad, dock högst för 360 tjänsteledighetsdagar, och  
2) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänsteledighetsdagar överstiger 360. Efter ingången av ett nytt kalenderår ska lönen dock betalas oavkortad under högst 60 dagar.

Ett ämbetsverk kan i vissa särskilda fall, när det bedöms vara skäligt, bestämma att lönen ska betalas oavkortad även om antalet tjänsteledighetsdagar överstiger 360.



## § 12

## Tjänstemäns sjukledighetstillägg

Tjänstemän ska betalas sjukledighetstillägg för tiden för sjukledighet med lön. Tilläggets storlek för varje sjukledighetsdag är 1/365 av det sammanlagda beloppet av de nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvodena som betalats under föregående kvalifikationsår. (YK:24560)

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter går det att avtala annorlunda om de nedan nämnda lönetilläggen och tilläggsarvodena, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som föranleds av avtalen.

Lönetillägg och tilläggsarvodena som berättigar till sjukledighetstillägg

05050	Helgaftonstillägg
04012	Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter
04743	Biträdande utmätningsmans indrivningsarvode
04062	Stämningmans och biträdande utmätningsmans åtgärdsarvode för delgivning
04061	Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning
04079	Tillägg för bekämpning av kravis och isdammar
04091	Utryckningspenning
25200	Kvällstillägg, 15 %
25201	Kvällstillägg, 15 %, övertidslön
04123	Klättringstillägg
04203	Fallskärmshoppningstillägg
05340	Lördagsersättning
05341	Lördagsersättning, övertidslön
05379	Tillägg för smutsigt arbete
03046	Tillägg för smutsigt arbete
05380	Tillägg för smutsigt arbete
05385	Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
04256	Förtroendemanna- och samarbetstillägg
02848	Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
04258	Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
04279	Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
04280	Mastpenning
04368	Miljöstillägg (anställda i arbetsavtalsförhållande, Sjöfartsverket)
04546	Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet
04630	Dykningspenning
05595	Söndagsersättning

05596	Söndagsersättning, övertidslön
05593	Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
04181	Tjänstgöringspenning, lotskutterskötare
04612	Tjänstgöringspenning, insjölotsar, farledsmästare och farledsskötare
02852	Arbetarskyddsfullmäktigs arvode (vice arbetarskyddsfullmäktig)
04255	Arbetarskyddsfullmäktigs arvode (vice arbetarskyddsfullmäktig)
04745	Utmätningmans åtgärdsarvode
05780	Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
25785	Ersättning för fri beredskap
04832	Skifttillägg, natt, euro/h
04942	Nattvårdstillägg
25910	Nattillägg, 35 %
25911	Nattillägg 35 %, övertidslön

## § 13

## Sammanjämkning av tjänstemäns löner för sjukdomstid

Löner enligt § 9-11 ska betalas till en tjänsteman oberoende av varandra.

## SAMMANJÄMKNING

## EXEMPEL 5

sjukdom		olycksfall		sjukdom	våld	
1.1	1.3	1.4	29.6	1.8	15.8	1.9 ->
60 d.		90 d.		16 d.		360 d.
100 %		100 %		75 %		100 %
§ 9.1 p. 1		§ 10.1 p. 1		§ 9.1 p. 2		§ 11

## Arbetstagares lön

## § 14

## Arbetstagares sjukledighet med lön

Beroende på hur länge anställningsförhållandet har varat ska det till en arbetstagare för tiden för oavbruten sjukledighet som beviljats på grund av arbetsoförmåga som avses i § 8 betalas lön som beräknats på det sätt som anges i § 16, som följer:

1) när anställningsförhållandet har varat oavbrutet mindre än ett år, för en tidsperiod om 21 dagar,

2) när anställningsförhållandet har varat minst ett år, för en tidsperiod om 21 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år,

3) när anställningsförhållandet har varat minst tre år, för en tidsperiod om 28 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år, och

4) när anställningsförhållandet har varat minst fem år, för en tidsperiod som utöver 28 dagar inbegriper sammanlagt sju dagar under ett kalenderår och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år.

När anställningsförhållandet har varat minst sex månader omedelbart före insjuknandet, ska tidigare tjänstgöring hos staten räknas till godo i fråga om den tid som anställningsförhållandet måste ha varat enligt mom. 1 punkterna 2-4.

Lön för sjukdomstid ska utöver den tid på ett år som föreskrivs i mom. 1 punkterna 2-4 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från den tidpunkt då sjukledigheten började har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Under sjukledigheten ska lön betalas enligt paragrafen separat för varje sjukledighet (se exempel 6-9). Oavbruten sjukledighet och olika sjukdomsfall definieras nedan i § 19.

I § 15 anges den tjänstgöringstid som ska räknas in i anställningsförhållandet och som avgör för hur lång sjukledighetstid lön ska betalas.

Enligt periodprincipen för betalning av lön för sjukdomstid ska arbetstagaren under hela sjukledigheten få lön enligt den tjänstgöringstid han eller hon hade när sjukledigheten började.

Till den tid för vilken lön ska betalas enligt mom. 1 punkterna 1-4 hör för anställda med månadslön alla dagar inom perioden i fråga och för anställda med tim- och ackordslön de arbetsdagar som ingår i tidsperioden. (Se § 16.)

Om det under samma kalenderår inträffar flera sjukledigheter som varar över 28 dagar, ska det till arbetstagaren enligt mom. 1 punkt 4 under sjukledigheten betalas lön till fullt belopp för högst sju dagar som under samma kalenderår överstiger en period av arbetsförmåga på 28 dagar (exempel 7).

Om arbetsförmågan fortsätter oavbrutet över årsskiftet, ska lön för sjukdomstiden i överensstämmelse med periodprincipen betalas på samma grunder under hela sjukledigheten (exempel 8).

De dagar som efter årsskiftet överstiger 28 dagar ska för det nya kalenderåret räknas in i de sju dagar som avses i mom. 1 punkt 4 (exempel 9).

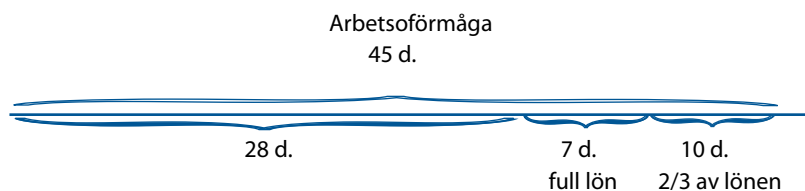
En arbetstagare har under permittering rätt till lön för sjukdomstiden, om han eller hon insjuknar innan meddelande om permittering har getts. Om arbetstagaren insjuknar efter att meddelandet om permittering har getts, ska han eller hon betalas lön för sjukdomstiden fram till permitteringen. När permitteringen inleds upphör betalningen av lön för sjukdomstiden. Samtidigt upphör också beräkandet av de perioder som avses i mom. 1. Är arbetstagaren fortfarande sjuk när permitteringen upphör, ska utbetalningen av lön för sjukdomstiden inledas på nytt, om inte perioderna enligt mom. 1 har hunnit upphöra före permitteringen.

När en arbetstagare har varit permitterad eller tagit ut ledighet utan lön, avbryts inte hans eller hennes anställningsförhållande till staten.

## LÖN FÖR SJUKTID / ARBETSTAGARE

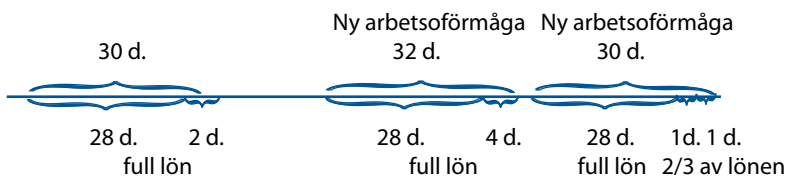
### EXEMPEL 6

§14 mom. 1 punkt 4



### EXEMPEL 7

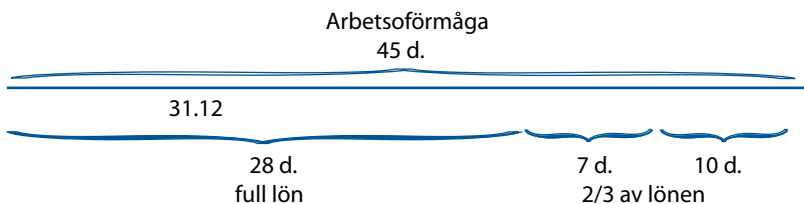
§14 mom. 1 punkt 4; flera sjukledigheter



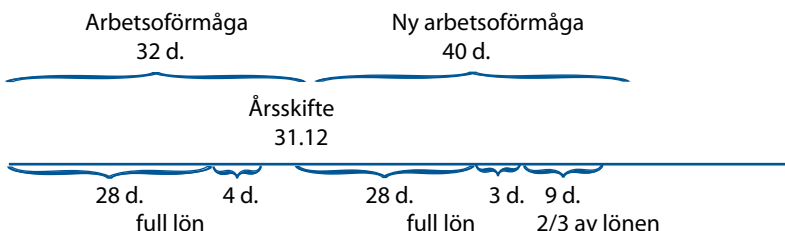
$$2 \text{ d.} + 4 \text{ d.} + 1 \text{ d.} = 7 \text{ d. full lön}$$

**EXEMPEL 8**

§14 mom. 1 punkt 4, oavbruten sjukledighet över årsskifte

**EXEMPEL 9**

§ 14 mom 1 punkt 4, oavbruten sjukledighet över årsskifte, nya sjukledigheter



4 d. + 3 d. = 7 d. full lön

**§ 15****Tjänstgöring som ska räknas in i den tid som anställningsförhållandet varat**

När tiden för arbetstagares sjukledighet med lön bestäms i enlighet § 14, inbegriper den tid som ett anställningsförhållande varat den tid som arbetstagaren

- 1) har varit anställd hos staten,
- 2) har utfört sin beväringstjänst eller, vid befrielse från vapentjänst, utfört vapenfri tjänst eller civiltjänst, till den del civiltjänstgöringen inte överstiger 240 tjänstgöringsdagar,
- 3) har tjänstgjort inom en finländsk övervakningsstyrka som ställts upp utgående från ett beslut av Förenta Nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, eller
- 4) har deltagit som civilperson i krishanteringsuppdrag i enlighet med lag 1287/2004.

Den tid som anställningsförhållandet varat inbegriper dock inte den tid då arbetstagaren har fått rehabiliteringsstöd eller varit permitterad eller

ledig utan lön, om inte särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller altemneringsersättning enligt lagen om försök med altemneringsledighet har betalats för denna tid.

## § 16

### Beräkning av arbetstagares lön under sjukledighet

Månadsavlönade arbetstagare ska betalas lön enligt § 7 och sjukledighetstillägg under sjukledigheten.

Lönen för sjukdomstid till arbetstagare med tim- eller ackordslön ska beräknas enligt medeltimlönen under föregående lönebetalningsperiod i fråga om de arbetstimmar i ordinarie arbetstid som ingår i de tidsperioder som avses i § 14.

Arbetstagare ska betalas sjukledighetstillägg enligt § 12.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Om en arbetstagare insjuknar mitt under ett arbetsskift, ska till honom eller henne betalas motsvarande lön såsom arbetslön för denna dag. Betalningen av lön för sjukdomstid börjar från den första hela sjukdagen.

## § 17

### Arbetstagares olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, ska till honom eller henne för den sjukledighet som beviljats på grund av arbetsoförmågan betalas lön enligt § 16 för varje olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, för en tidsperiod av 90 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år.

Ingen lön ska betalas om arbetstagaren själv uppsåtligen har orsakat olycksfallet i arbetet.

Om olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) inte beviljas till fullt belopp, ska arbetstagaren betalas lön för sjukdomstiden enligt § 14 mom. 1 punkterna 1-4.

Lön för sjukdomstiden ska utöver det år som avtalats i mom. 1 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från arbetsoförmågans början har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet, yrkessjukdom eller våld som han eller hon blivit utsatt för vid skötseln av sina arbetsuppgifter, men det beslut som gäller olycks-

fallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) dröjer, ska arbetstagaren under sjukledigheten betalas lön i enlighet med § 14 i avtalsbestämmelserna. Om olycksfallsersättningen därefter beviljas till fullt belopp, ska den lön som betalats till arbetstagaren under sjukledigheten vid behov rättas i efterhand så att den motsvarar bestämmelserna i denna paragraf.

### § 18

#### Arbetstagares arbetsförmåga på grund av våld

Om en arbetstagare har blivit oförmögen att sköta sitt arbete på grund av våld som han eller hon blivit utsatt för vid skötseln av sina arbetsuppgifter, ska till honom eller henne under den sjukledighet som beviljats på grund av arbetsförmåga betalas lön enligt § 16 för en tidsperiod av 360 dagar. Ett ämbetsverk kan i vissa särskilda fall, när det bedöms vara skäligt, betala lönen för sjukdomstiden oavkortad även för en period som överstiger 360 dagar.

Lön för sjukdomstid ska utöver de 360 dagar som anges i mom. 1 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från arbetsförmågans början har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Lön för sjukdomstid ska i dessa fall betalas enligt tillämpningsanvisningen för § 17.

### § 19

#### Oavbruten sjukledighet för arbetstagare

Sjukledigheterna ska räknas som oavbruten sjukledighet, om inte arbetstagaren mellan sjukledigheterna har varit i arbete under de arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om inte sjukledigheterna har berott på klart olika sjukdomsfall eller olika olycksfall, fall av yrkessjukdom eller våld.

Den gällande § 19 ändras den 1 april 2015 som följer:

### § 19

#### Oavbruten sjukledighet

Sjukledigheterna ska räknas som oavbruten sjukledighet, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren mellan sjukledigheterna har varit i arbete under de arbetsdagar som infaller under en period på minst 30 kalenderdagar eller om inte sjukledigheterna har berott på klart olika sjukdomsfall

eller olika olycksfall, fall av yrkessjukdom eller våld. Byte av anställningsförhållande eller av anställningsförhållandets art leder inte till att sjukledigheten anses ha blivit avbruten.

## § 20

### Partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare

I bilaga 5 ingår avtalsbestämmelser om partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare.

## 3.2 FAMILJELEDIGHETER

### § 21 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Tjänstemannen eller arbetstagaren betalas ingen lön för föräldraledighetstiden, om inte något annat anges nedan.

Tjänstemän och arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i två perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar.

#### *Anmärkning:*

Enligt sjukförsäkringslagen varar moderskapspenningensperioden i högst 105 vardagar. Rätten till moderskapspenning uppkommer tidigast 50 och senast 30 vardagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Har graviditeten upphört tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, uppkommer rätten till moderskapspenning den första vardagen efter det att graviditeten upphörde och upphör när förmånen har betalats för 105 vardagar. (Se närmare 9 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen.)

Föräldrapenning betalas för 158 vardagar omedelbart efter moderskapspenningensperioden, om inte något annat följer t.ex. av att barnet föds för tidigt. Dessutom förlängs föräldrapenningsperioden med 60 vardagar för varje barn utöver ett, om flera än ett barn föds på samma gång. Föräldrarna kan dela föräldrapenningsperioden mellan sig på så sätt att båda tar ut högst två avsnitt av föräldrapenningsperioden, vilka ska vara i minst 12 vardagar. (Se närmare 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.)

I § 25 mom. 2 i detta avtal finns bestämmelser om partiell föräldraledighet.

Med anledning av vården av ett adoptivbarn betalas föräldrapenning eller partiell föräldrapenning för den tid vården av barnet fortgår tills 234 vardagar har förflutit från barnets födelse. Föräldrapen-



ning betalas dock alltid för minst 200 vardagar. Om ett barn tas i vård senare än 54 vardagar efter födelsen, betalas föräldrapenning dock för 200 vardagar. Om flera adoptivbarn tagits samtidigt, förlängs föräldrapenningsperioden med 60 vardagar för varje barn utöver ett. Om barnet är under 7 år när det adopteras, har adoptivföräldrarna rätt till föräldrapenning. (Se närmare 9 kap. 11, 12, 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen.)

Fadern har en egen faderskapspenningssperiod på högst 54 vardagar. Faderskapspenning får betalas för högst 18 vardagar sammanlagt under moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Den kan delas upp på högst fyra avsnitt.

Fadern kan ta ut sin egen period på 54 vardagar vid en helt och hållet annan tidpunkt än modern. Ett avsnitt av ledigheten kan tas ut direkt efter föräldrapenningsperioden eller flyttas fram så att ledigheten tas ut innan det barn för vilket rätten till faderskapspenning har uppkommit har fyllt två år. Faderskapspenningen är också bunden till ett visst barn på så sätt att ett nytt barn som föds inte längre gör att rätten till faderskapspenning för det tidigare barnet upphör. (Se närmare 9 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.)

För att faderskapspenning ska betalas efter föräldrapenningsperioden krävs inte att endera föräldern har vårdat barnet hemma under tiden mellan utgången av föräldrapenningsperioden och den framflyttade faderskapspenningssperioden.

En faderskapspenningssperiod utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan delas upp på högst två avsnitt. (Se närmare 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.)

Rätten till faderskapspenning eller till en förmån som kan jämföras med faderskapspenning för en adoptivförälder eller en adoptivförälder som är partner i ett registrerat partnerskap bestäms på samma sätt som en biologisk faders rätt till faderskapspenning. Rätten till faderskapspenning gäller tills det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård. (Se närmare 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen.)

### **Exempel:**

Fadern kan dela upp den del av faderskapsledigheten som utgör 18 dagar på det sätt han önskar, t.ex. måndag–lördag. Om man anhåller om ledighet i två eller flera veckor ska ledigheten sökas som oavbruten, t.ex. från måndag till lördag veckan därpå. En ledighet som sträcker sig över ett veckoslut ska likaså sökas som oavbruten, t.ex. torsdag–tisdag. Om det är fråga om de första dagarna av faderskapsledigheten och de således utgör ledighet med lön enligt § 23 mom. 2 i detta avtal, betalas lön i detta fall också för den söndag som infaller under ledig-

heten även om faderskapspenning inte betalas för söndagen och den inte räknas in i de sex faderskapsledighetsdagarna med lön.

## § 22

### Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ska sökas senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om faderskaps- eller föräldraledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstider iakttas.

En tjänsteman eller arbetstagarare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet, samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som avsikten varit att hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar ska anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Tjänstemannen eller arbetstagararen får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten innan den börjar genom att anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Om det med tanke på ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har tjänstemannen eller arbetstagararen rätt att bli föräldraledig med iakttagande av en anmälningstid på en månad, förutsatt att detta inte medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för en vägran.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Som grundad anledning till ändring av tidpunkten för eller längden på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet gäller en sådan oförutsedd och väsentlig ändring i förutsättningarna för vården av barnet som modern eller fadern inte har kunnat beakta när ansökan för den aktuella tiden för ledigheten gjordes. Grundad anledning till ändring av tidpunkten är t.ex. att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig eller långvarig sjukdom eller dött, att barnets föräldrar flyttat isär eller skilt sig eller att någon annan väsentlig förändring inträffat i förutsättningarna för vården av barnet.

När förutsättningarna för att ändra tidpunkten för faderskapsledighet bedöms, bör man beakta hur kort den anmälda ledigheten är. På motsvarande sätt bör vid ändring av tidpunkten för föräldraledighet också den sökta föräldraledighetens längd beaktas.

Om orsaken är arbetsförmåga som föranleds av insjuknande eller av någon annan orsak och som har börjat före faderskaps- eller föräldraledighetens begynnelsepunkt, har en tjänsteman eller arbetstagare rätt att skjuta upp ledigheten till en senare tidpunkt. Då betalas lön för sjukdomstid för den tid arbetsförmågan varar. Om arbetsförmågan börjar först under tiden för den tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för ledigheten, betalas tjänstemannen eller arbetstagaren ingen lön för sjukdomstid för den tid den beviljade ledigheten varar. Utbetalningen av lön för sjukdomstid börjar i detta fall först efter att ledigheten har upphört, om arbetsförmågan då ännu fortsätter.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren efter utgången av en moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet på grund av arbetsförmåga som föranleds av styrkt sjukdom är förhindrad att sköta sina uppgifter, betalas till honom eller henne för tiden för den sjukledighet som beviljats av en ovan nämnd orsak, lön från och med dagen efter utgången av ledigheten i fråga.

### § 23

#### Lön vid moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet för adoptivföräldrar

Tjänstemän och arbetstagare som har beviljats moderskapsledighet ska betalas lön från det moderskapsledigheten börjar för en tid som innehåller 72 vardagar, tjänstemän enligt § 7 och 12 och arbetstagare enligt § 16. För moderskapsledighet som överskrider denna tid betalas ingen lön.

Tjänstemän och arbetstagare som har beviljats faderskapsledighet ska från faderskapsledighetens början betalas lön för sex vardagar enligt principerna i mom. 1.

Adoptivföräldrar ska från ingången av föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar betalas lön för högst 72 vardagar enligt principerna i mom. 1. Om adoptivföräldrarna delar föräldrapenningsperioden mellan sig, betalas lönen endast till en förälder i sänder och sammanlagt för högst 72 vardagar från föräldrapenningsperiodens början.

### § 24

#### Särskild moderskapsledighet

Om en gravid tjänsteman eller arbetstagare i arbetet eller på arbetsplatsen utsätts för förhållanden som är förknippade med kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar och som kan vara till fara för fostrets utveckling eller graviditeten, ska hon om möjligt förflyttas till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes yrkesskicklighet

och erfarenhet till dess moderskapsledigheten börjar, om inte den faktor som orsakar fara har kunnat elimineras i förhållandena i arbetet eller på arbetsplatsen.

Om något annat arbete inte kan ordnas för tjänstemannen eller arbetstagar, har hon rätt till särskild moderskapsledighet utan lön för den tid för vilken hon betalas särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

*Anmärkning:*

Bestämmelser om rätten till särskild moderskapspenning och om sökande av sådan ingår i 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen.

## § 25

### Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en tjänsteman eller arbetstagar 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 tjänstemannen eller arbetstagar har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningsperioden.

Tjänstemannen eller arbetstagar kan komma överens med arbetsgivaren om deltidsarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

En överenskommelse ska träffas om att avbryta deltidsarbete eller ändra villkoren. Om ingen överenskommelse nås, har tjänstemannen eller arbetstagar rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet och antingen återgå till föräldraledighet eller börja följa sin tidigare arbetstid.

*Tillämpningsanvisning:*

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagar som ska ta ut partiell föräldraledighet. Lönen betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

## § 26

### Vårdledighet

En tjänsteman eller arbetstagar har rätt till vårdledighet utan lön 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 tills barnet inleder sin skolgång.

Vårdledigheten kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraleddighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska ansöka om vårdledighet senast två månader före dess början. Tjänstemannen eller arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

*Tillämpningsanvisning:*

De grundade anledningarna till ändring av tidpunkten för vårdledigheten är desamma som i fråga om moderskaps-, faderskaps- och föräldraleddighet. (Se § 22.)

Grundad anledning är inte utkomstsvårigheter till följd av makens arbetslöshet. En tjänsteman eller arbetstagare har inte heller rätt att ensidigt avbryta vårdledigheten på den grunden att det under vårdledigheten yppar sig ett annat sätt att arrangera vården av barnet än vård i hemmet.

Däremot utgör moderns nya graviditet och förlossning medan vårdledigheten pågår grundad anledning till att avbryta vårdledigheten.

## § 27

### Partiell vårdledighet

En tjänsteman eller arbetstagare som har varit anställd hos staten 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 läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan dock få partiell vårdledighet till utgången av det kalenderår då barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala 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 medför en sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska lägga fram en utredning för tjänstemannen eller arbetstagaren om de omständigheter som ligger till grund för en vägran.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt tjänstemannens eller arbetstagarens ansökan. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden ska vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

#### *Tillämpningsanvisning:*

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell vårdledighet. Lönen ska betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

Som handikappade eller långtidssjuka anses barn som har svåra sjukdomar eller skador; hit räknas leukemier och andra elakartade tumörer, svåra hjärtfel, svåra olycksfall och brännskador, svårbalanserad diabetes och inledningsskedet vid behandling av diabetes, svåra mentala rubbningar, svår utvecklingsstörning, svår bronkialastma och svår ledgångsreumatism liksom även andra sjukdomar, skador och sjukdomstillstånd som till sin svårighetsgrad är jämförbara med de ovan nämnda sjukdomarna.

## § 28

### Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

#### *Tillämpningsanvisning:*

De grundade anledningarna till att avbryta partiell vårdledighet är desamma som i fråga om ändring av tidpunkten för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet.

## § 29

## Tillfällig vårdledighet

Om en tjänstemans eller arbetstagares eget barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller som är handikappat eller långtidssjukt plötsligt insjuknar, har tjänstemannen eller 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.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

*Tillämpningsanvisning:*

En tjänsteman eller arbetstagare har inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet.

Båda föräldrarna kan använda sig av sammanlagt högst fyra arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Den tillfälliga vårdledigheten kan således delas upp t.ex. så att barnet under samma dag kan vårdas av modern på förmiddagen och av fadern på eftermiddagen, om detta är ändamålsenligt med tanke på organiseringen av föräldrarnas arbeten.

Rätten till vårdledighet gäller endast det barn och det insjuknande ledigheten beviljats för. När ett annat barn insjuknar eller när barnet insjuknar i en annan sjukdom, står en ny period av tillfällig vårdledighet till förfogande. Sjukdomen ska konstateras på motsvarande sätt som tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska vid behov också lämna en utredning som visar att endast en förälder i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Paragrafen gäller inte sådan sedvanlig vård av handikappade eller långtidssjuka barn som beror på handikappet eller sjukdomen. Avtalsbestämmelserna om tillfällig vårdledighet gäller däremot även i det fallet att handikappade eller långtidssjuka barn som inte fyllt 16 år plötsligt insjuknar i t.ex. influensa.

I fråga om handikappade eller långtidssjuka barn, se § 27.

## § 30

## Lön vid tillfällig vårdledighet

Tjänstemän och arbetstagare ska för högst fyra arbetsdagar betalas lön för tiden för tillfällig vårdledighet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

För att lön ska betalas för den frånvarotid som avses i denna paragraf förutsätts att frånvaron är nödvändig för ordnandet av vård eller för vården av den insjuknade. För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det lämnas en sådan utredning om barnets sjukdom som motsvarar den som krävs om tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom.

*Tillämpningsanvisning:*

Som ensamförsörjare räknas även en person som varaktigt bor åtskild från sin make och en person vars make på grund av boende på annan ort till följd av fullgörande av värnplikt eller reservövningar, sjukdom, resa, arbete eller studier eller av ett annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i vården av barnet.

*Anmärkning:*

Under tiden för tillfällig vårdledighet ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas sjukledighetstillägg.

**Exempel 1**

Om lördag och söndag är fridagar för tjänstemannen eller arbetstagaren, kan den tillfälliga vårdledigheten med lön vara från fredag till onsdag, eftersom de två fridagarna inte beaktas när de fyra vårdledighetsdagarna med lön beräknas.

## § 31

## Svårt sjuka barn

Om en tjänsteman eller arbetstagare har ett barn som lider av en svår sjukdom som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) och i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (30.12.2004/1335), har han eller hon efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren, rätt till tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för att delta i sådan vård eller rehabilitering av sitt barn eller i sådan handledning i vården av barnet eller anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.



## § 32

## Frånvaro av tvingande familjeskäl

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön, 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.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

*Tillämpningsanvisning:*

Det är inte möjligt att definiera det familjebegrepp som avses i avtalspunkten på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

En tjänsteman eller arbetstagare har således rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön t.ex. för att sköta sina egna eller makens föräldrar, mor- eller farföräldrar eller barnbarn.

## § 32 a

## Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

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

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

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

## 3.3 VISS ANNAN FRÅNVARO

## § 33

## Lön under rehabilitering

Tjänstemän och arbetstagare som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för rehabilitering ska betalas lön för tiden för tjänstledig-

heten eller befrielsen från arbetet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

*Tillämpningsanvisning:*

Om rehabiliteringen ges i kursform, är programmet för kursen avgörande för om lön ska betalas eller inte.

Med rehabilitering avses i denna paragraf även tjänsteledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för rehabiliteringsundersökning och rehabiliteringsutredning.

Ingen lön ska betalas om den som får rehabilitering får rehabiliteringsstöd.

Lönen för rehabiliteringstiden räknas separat från lönen för sjukdomstid. Om en person som är arbetsoförmögen när rehabiliteringen inleds fortfarande är arbetsoförmögen när den har avslutats, anses sjukdomen ha varat utan avbrott trots rehabiliteringen. Rehabiliteringen ska inte beaktas när lönen för sjukdomstid bestäms.

### § 34

#### Smittsamma sjukdomar och frivillig anstaltsvård för personer med missbruksproblem

Det som ovan i § 9 och 13 sägs om tjänstemän och i § 14 och 16 om arbetstagare ska tillämpas också när en tjänsteman eller arbetstagare har förordnats att utebli från sitt förvärsarbete i överensstämmelse med 16 § 2 mom. (989/2006) i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) eller isolerats med stöd av 17 § i den nämnda lagen, liksom även i sådana fall då en tjänsteman eller arbetstagare med missbruksproblem frivilligt har sökt sig till anstaltsvård efter att ha kommit överens om sådan vård med arbetsgivaren.

*Anmärkning:*

Närmare anvisningar om vård av personer med missbruksproblem finns i finansministeriets skrivelse av den 28 mars 2006 (FM 8/01/2006; ”Arbetsmarknadsorganisationernas rekommendation rörande missbruksproblem”).

### § 35

#### Lön under tiden för studier, praktik eller arbete på annat ställe

Tjänstemän och arbetstagare som beviljats tjänsteledighet eller befrielse från arbetet för studier, praktik eller arbete på annat ställe kan enligt ämbetsverkets prövning betalas lön enligt § 7, antingen helt eller delvis eller skillnaden mellan de löner som betalas för uppgifterna, om studi-

erna, praktiken eller arbetet på annat ställe främjar utförandet av ämbetsverkets uppgifter. (YK:04826 )

### § 36

#### Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga

Lediga dagar med lön för tjänstemän och arbetstagare är på arbetsdagar infallande egna 50- och 60-årsdagar, egen vigselfdag, en nära anhörigs begravningsdag, högst en dag på grund av en familjemedlems dödsfall samt dagen för en annan familjemedlems än ett under 10-årigt barns eller ett handikappat barns insjuknande, om frånvaron är nödvändig för ordnandet av vården eller för vården av den insjuknade.

För frånvarodagen betalas lön enligt samma grunder som vid lön för sjukdomstid.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Med nära anhörig avses en tjänstemans eller arbetstagares make och barn samt makens barn, tjänstemannens eller arbetstagarens föräldrar och makens föräldrar samt tjänstemannens eller arbetstagarens bröder och systrar.

Med familjemedlem avses en tjänstemans eller arbetstagares make, barn och makes barn som bor i samma hushåll. Som barn anses också adoptivbarn och fosterbarn.

Det som ovan sägs om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i ett parförhållande som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

### § 37

#### Personalutbildning

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i personalutbildning som ordnas eller anskaffas av arbetsgivaren ska betalas lön enligt § 7.

Om en tjänsteman som får sin lön enligt lönesystemet för lärare (den tidigare C-skalan) deltar i kompletterande utbildning på förordnande av arbetsgivaren, ska inget avdrag göras i lönen på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om arvode för rektor eller biträdande rektor. Timlärare i huvudsyssla ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

## § 38

## Försvar och krisberedskap

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i reservens repetitionsövningar, en försvarskurs eller i befolkningsskyddsutbildning med stöd av 16 § 2 och 3 mom. i räddningslagen (468/2003) ska betalas lön enligt § 7, minskad med det belopp som betalats i reservistlön eller motsvarande ersättning. ( YK:07600 )

Om en tjänsteman eller arbetstagare som inkallats till reservens repetitionsövningar inte betalas reservistlön med stöd av 4 § i lagen om avlöning åt värnpliktig för annan tjänstgöringstid än i aktiv trupp (294/1953), ska han eller hon inte heller betalas den lön som avses ovan.

Utan hinder av vad som sägs ovan har en tjänsteman eller arbetstagare dock rätt att få lönen oavkortad för semestertiden.

En tjänsteman som enligt bestämmelser eller föreskrifter inte har rätt till semester har dock rätt att få lönen oavkortad för tiden för avbrott i skolverksamheten. I lönen för lärare som får sin lön enligt lönesystemet för lärare (den tidigare C-skalan) ska inget avdrag göras på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om rektors eller biträdande rektors arvode. Timlärare i huvudsyssla som får sin lön enligt lönesystemet för lärare (den tidigare C-skalan) ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

## § 39

## Personalorganisationernas möten

Om en tjänsteman har beviljats tjänstledighet för att delta i möten som hålls av det högsta beslutande organet i en personalorganisation som är part i ett huvudavtal, av det högsta beslutande organet i en huvudavtalsorganisation som är part i ett tjänstekollektivavtal på central nivå, eller av styrelsen för en medlemsorganisation i en huvudavtalsorganisation, ska tjänstemannen betalas lön enligt § 7. Likaså betalas lön enligt § 7 för deltagande i ett förbunds- eller representantmöte som hålls av en tjänstemannaförening som är bunden av tjänstekollektivavtalen eller, vid avsaknad av ett sådant organ, i ett fullmäktige- eller representantskapsmöte eller något annat motsvarande organs möte, om tjänstekollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten.

Om en arbetstagare har beviljats befrielse från arbetet för att delta i möten som hålls av de högsta beslutande organen inom Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Akava ry, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och Löntagarorganisationen Pardia rf, eller möten som hålls

av styrelsen för en medlemsorganisation i Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf eller Löntagarorganisationen Pardia rf, ska arbetstagaren betalas lön enligt § 7. Likaså betalas lön enligt § 7 för deltagande i förbunds- eller representantmöten som hålls av en organisation som är part i ämbetsverkets arbetskollektivavtal eller, vid avsaknad av ett sådant organ, i ett fullmäktige- eller representantskapsmöte eller något annat motsvarande organs möte, om arbetskollektivavtalsärenden behandlas under dessa möten.

#### § 40

#### Idrottstävlingar

Till en tjänsteman eller arbetstagare som officiellt har utsetts till medlem av ett idrottslag i olympiska spel eller världsmästerskaps- eller europamästerskapstävlingar och som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för att delta i en ovan nämnd tävling ska för dessa dagar, högst 30 per kalenderår, betalas lön enligt § 7.

Till en tjänsteman eller arbetstagare som Finlands Olympiska Kommitté har tagit ut för träning till olympiska spel och som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för att förbereda sig för dessa spel ska för dessa dagar, högst 30 per kalenderår, betalas lön enligt § 7.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Avtalsbestämmelsen gäller de idrottsformer som är olympiska grenar eller som har godkänts av Internationella olympiska kommittén.

### 3.4 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

#### § 41

#### Övrig frånvaro

Tjänstemän och arbetstagare betalas inte lön för någon annan tjänstledighetstid, befrielse från arbetet eller frånvarotid än vad som avtalats i detta kapitel.

#### § 42

#### Förhinder att ansöka om tjänstledighet eller befrielse från arbetet

En tjänsteman eller arbetstagare som av godtagbar orsak är förhindrad att ansöka om tjänstledighet eller befrielse från arbetet har dock rätt till lön enligt avtalsbestämmelserna om frånvaron i fråga. Arbetsgivaren ska omedelbart när hindret undanröjts underrättas om orsaken till frånvaron.

## § 43

## Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller uppdrag som nämndeman vid tingsrätten

Tjänstemän och arbetstagare som är tillfälligt befriade från sina uppgifter på grund av att de sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag eller ett uppdrag som nämndeman vid tingsrätten betalas ingen lön för denna tid.

## § 44

## Lön i de fall då en arbetstagare är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom

Om en arbetstagare inte kan tillåtas sköta sina uppgifter på grund arbetsförmåga som beror på sjukdom, lyte eller skada som medför väsentlig olägenhet med tanke på skötseln av uppgifterna, har han eller hon rätt till lön för sjukledighet enligt § 14 och 16.

*Tillämpningsanvisning:*

En arbetstagare som är uppenbart sjuk ska hänvisas till läkarundersökning, om sjukdomen inte har utretts tidigare.

## § 45

## Tjänstemanna- och arbetstagarvek

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

## § 46

## Dagpenning som övergår till arbetsgivaren

Tjänstemäns och arbetstgares rätt till dag-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjuk-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet med lön övergå till arbetsgivaren till den del dag-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapeningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstgaren får för samma tid.

Tjänstemäns och arbetstagares rätt till rehabiliteringspenning ska för tiden för rehabilitering med lön övergå till arbetsgivaren till den del rehabiliteringspenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstagaren får för samma tid.

Tjänstemän och arbetstagare till vilka i överensstämmelse med detta avtal betalas lön för tiden för sjuk-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller rehabilitering är skyldiga att iaktta de föreskrifter och anvisningar som meddelas för ansökan om dag-, moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning som betalas till arbetsgivaren enligt 15 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

Lönen för tiden för sjuk-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller rehabilitering kan minskas med beloppet av dag-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller rehabiliteringspenningen, om rätten till dag-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller rehabiliteringspenning inte övergår till arbetsgivaren på grund av att tjänstemannen eller arbetstagaren har försummat att iaktta de föreskrifter och anvisningar som avses i föregående moment.

Bestämmelserna i denna paragraf ska tillämpas även i de fall som avses i § 34 och 44.

#### § 47

#### Särskilda bestämmelser som gäller lärare

I fråga om en tjänsteman som enligt avtalet inte har rätt till semester ska från och med den 16 juni i de perioder på 60 och 180 dagar som nämns i § 9 den tid inte räknas med som motsvarar tjänstemannens ordinarie semester, sådan denna skulle fastställas enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar (kalkylerad semester). Förfaringsättet är det samma i fråga om de perioder på 90 och 180 dagar som avses i § 10.

I fråga om en tjänsteman som enligt avtalet inte har rätt till semester ska rätten till dagpenning eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen eller till dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring inte övergå till staten för tiden för kalkylerad semester.

Om en tjänsteman får dagpenning eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen under den tid då fullgörandet av tjänsteåliggandena är avbrutet för en viss period utan att tjänstledighet har beviljats för denna tid, har tjänstemannen för den aktuella tiden endast rätt till lön från vilken dagpenningen eller moderskapspenningen i fråga har dragits av. Avdrag ska dock inte göras under tiden för kalkylerad semester i fråga om sådana tjänstemän som enligt bestämmelser eller föreskrifter inte har rätt till semester. Avdrag ska inte heller göras om en tjänsteman får moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen under den tid som följer efter den moderskapsledighet på 72 vardagar som berättigar till lön.

Kalkylerad semester eller avbrott i en viss tidsperiod avbryter inte det antal sammanhängande tjänstledighetsdagar som nämns i § 9.

#### 4 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

##### § 48

##### Flyttningskostnader

I bilaga 1 ingår avtalsbestämmelser om ersättning för flyttningskostnader.

##### § 49

##### Förtroendemannaverksamhet och personalföreträdare

I bilaga 2 ingår avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter

##### § 50

##### Fackföreningsutbildning

I bilaga 3 ingår avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning.

#### Tjänstemän

##### § 51

##### Tjänstemäns uppsägningstider

Om en tjänstemans anställningsförhållande till staten har pågått utan avbrott, kan myndigheten säga upp tjänstemannens tjänsteförhållande så att det upphör tidigast

- 1) om 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) om en månad, om anställningsförhållandet har varat över ett men högst fyra år,
- 3) om två månader, om anställningsförhållandet har varat över fyra men högst åtta år,
- 4) om fyra månader, om anställningsförhållandet har varat över åtta men högst 12 år,
- 5) om sex månader, om anställningsförhållandet har varat över 12 år.

När en tjänsteman säger upp sig, ska en uppsägningstid på 14 dagar iakttas, om anställningsförhållandet till staten har varat högst fem år. Om anställningsförhållandet till staten har varat över fem år, ska en uppsägningstid på en månad iakttas.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som har utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid upphör utan uppsägning när denna



tid har löpt ut, om inte tjänsteförhållandet har upphört redan tidigare på grund av uppsägning.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som avses i 26 § i statstjänstemannalagen kan sägas upp av såväl myndigheten som tjänstemannen så att det upphör tidigast efter en månad.

När en tjänsteman säger upp sig kan den gällande uppsägningstiden frångås, om myndigheten ger sitt samtycke.

*Anmärkning:*

Uppsägningstiderna enligt denna paragraf ska tillämpas i stället för de uppsägningstider som anges i 30 § i statstjänstemannalagen.

## § 52

### Tjänstemäns lön i fall av hävning, avsättning och omedelbar uppsägning

Om en tjänstemans tjänsteförhållande har hävts eller om tjänstemannen har avsatts från sin tjänst genom domstolsbeslut, ska hans eller hennes hela lön innehållas fastän beslutet inte har vunnit laga kraft. Om hävningen av tjänsteförhållandet återtas till följd av ändringssökande, ska hela den innehållna lönen betalas till tjänstemannen. Den innehållna lönen ska betalas också när avsättningen återtas till följd av ändringssökande och tjänstemannen inte döms till något straff för den gärning han eller hon anklagades för.

Om man med stöd av 28 § 1 mom. i statstjänstemannalagen har kommit överens om att en tjänstemans tjänsteförhållande ska upphöra omedelbart till följd av uppsägning, betalas ingen lön fastän beslutet om uppsägning inte har vunnit laga kraft. Om uppsägningen återtas till följd av ändringssökande, ska lönen betalas till tjänstemannen med avdrag för den summa som har betalats till honom eller henne i ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

## § 53

### Tjänstemäns lön vid avstängning från tjänsteutövning

Om ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte har vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång och tjänstemannen har avstängts från tjänsteutövningen med stöd av 40 § 1 mom. i statstjänstemannalagen, ska hans eller hennes hela lön innehållas för denna tid. Om uppsägningen återtas till följd av ändringssökande, ska den innehållna lönen betalas till tjänstemannen.

Om en tjänsteman med stöd av 40 § 2 mom. 1 punkten i statstjänstemannalagen har avstängts från tjänsteutövning under tiden för åtal för brott eller undersökningar på grund av detta, ska hälften av tjänstemannens lön

innehållas. Om tjänstemannen inte döms för den gärning på grund av vilken han eller hon avstängdes från tjänsteutövningen, ska till honom eller henne dessutom betalas det belopp av lönen som innehållits.

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 2 punkten i statstjänstemannalagen, ska hans eller hennes hela lön innehållas för denna tid.

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 3 punkten i statstjänstemannalagen, ska till honom eller henne för tiden för avstängningen betalas en lön vars storlek bestäms enligt vad som gäller i fråga om tjänstemäns lön för sjukdomstid.

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 4 punkten i statstjänstemannalagen, ska till honom eller henne som lön för uppsägningstiden betalas lön enligt § 7 för tiden för avstängningen från tjänsteutövning.

## Arbetstagare

### § 54

#### Uttag av arbetstagares avgifter till personalorganisationer

Om arbetstagaren har gett fullmakt, innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens lön medlemsavgiften till en förening som undertecknat arbetskollektivavtalet för ämbetsverket. Arbetsgivaren ska betala in de innehållna medlemsavgifterna på det bankkonto som föreningen uppgett.

Föreningen är skyldig att skriftligen lämna de uppgifter som behövs för innehållningen av medlemsavgifterna.

Efter kalenderårets utgång eller om arbetsavtalsförhållandet upphör ska arbetstagaren med tanke på beskattningen få ett intyg över de medlemsavgifter som innehållits.

#### *Anmärkning:*

Enligt 1 § i lagen om inkassering av vissa medlemsavgifter ur statstjänstemäns lön (365/1969) får medlemsavgifter till fackföreningar och arbetslöshetskassor tas ut från en tjänstemans lön, om tjänstemannen har gett sitt samtycke.

### § 55

#### Förhandlingar om meningsskiljaktigheter i fråga om tillämpningen av arbetskollektivavtal

Om det mellan arbetsgivaren och en person som är anställd i arbetsavtalsförhållande råder meningsskiljaktigheter om ett arbetskollektivavtals giltighet, giltighetstid, innebörd eller omfattning eller om den rätta tolkningen av en viss punkt i avtalet, ska man sträva efter att reda ut menings-

skiljaktigheterna genom förhandlingar på det sätt som man i fråga om tjänstekollektivavtal har avtalat i § 5 och 6 i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal.

Genom denna paragraf upphävs bestämmelserna om denna fråga i detta och andra arbetskollektivavtal och i förtroendemannaavtalen. Av bestämmelserna i de avtalen förblir dock de bestämmelser i kraft som gäller direkta överläggningar och den fas av förfarandet för att reda ut meningsskiljaktigheter som följer avtalen om statens lönesystem och motsvarar direkta överläggningar (§ 10 mom. 1–3 i det s.k. modellavtalet).

*Tillämpningsanvisning:*

Proceduren för förhandlingar på central nivå ska tillämpas, om en part i arbetskollektivavtalet för ämbetsverket önskar fortsätta förhandlingarna om en meningsskiljaktighet som uppkommit om tillämpningen av detta avtal. Dessa avtalsbestämmelser om procedurer och tidsfrister gäller således bara förhandlingar på central nivå.

*Anmärkning:*

I fråga om tjänstemän, se § 5-7 i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal.

## § 56

### Arbetstagares uppsägningsskydd och permittering av arbetstagare

I bilaga 4 ingår avtalsbestämmelser om uppsägningsskydd och permittering.

## § 57

### Vissa anställningsvillkor för läkare

Avtalsbestämmelser om vissa anställningsvillkor för legitimerade läkare vid statliga sjukhus och för läkare vid försvarsmaktens truppförband som hör till systemet med totala löner finns i bilaga 6.

## 5. ARBETSFRED

### § 58

#### Arbetsfred

#### Tjänstemän

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt föregående moment eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

### Arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft får man inte vidta strejk, lockout eller någon annan jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller dess bilagor eller syftar till en ändring av detta avtal eller dess bilagor.

## 6 GILTIGHET

### § 59

#### Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2014 och gäller till och med den 31 januari 2017. Avtalet fortsätter härefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera sidan minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång. Om statens tjänste- och arbetskollektivavtal med stöd av mom. 3 i dess paragraf om avtalets giltighet upphör att gälla den 31 januari 2016, upphör samtidigt också detta avtal att gälla.

## BILAGA 1

### *Avtalsbestämmelser om ersättning för tjänstemäns flyttningskostnader*

#### § 1

##### Tillämpningsområde

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

Flyttningskostnaderna ska ersättas för en tjänsteman som blir tvungen att flytta till annan ort med anledning av att ett ämbetsverk eller en del av det flyttas eller omorganiserar, med anledning av förflyttning eller bestående kommandering enligt de gällande bestämmelserna om förflyttningsskyldighet inom respektive förvaltningsområde eller med anledning av överföring av en tjänst i enlighet med 5 § i statstjänstemannalagen (750/1994).

##### *Tillämpningsanvisning:*

Bestämmelserna om ersättning för flyttningskostnader ska tillämpas på motsvarande sätt också i fråga om arbetstagare.

#### § 2

##### Allmänt

Följande kostnader ska ersättas som flyttningskostnader:

- 1) tjänstemäns och deras familjemedlemmars färdkostnader för flyttningsresor i enlighet med de bestämmelser som ingåtts om ersättning för resekostnader,
- 2) sådana nödvändiga och skäligen kostnader för transport av sedvanligt bohag som har direkt anknytning till transporten,
- 3) flyttningsspenning som ersättning för andra nödvändiga kostnader som flyttningen medför,
- 4) dagtraktamenten till tjänstemännen för den tid som gått åt till flyttningen, i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader,
- 5) resekostnaderna för de resor som tjänstemännen och deras familjemedlemmar gör för att bekanta sig med den nya förläggningssorten, och
- 6) logiersättning för särskilda boendekostnader.

*Tillämpningsanvisning:*

En tjänstemans familjemedlemmar är tjänstemannens make, tjänstemannens eller makens omyndiga barn, foster- eller adoptivbarn liksom även tjänstemannens eller makens föräldrar som bor i samma hushåll som tjänstemannen.

Det som ovan anges om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i parförhållanden som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

## § 3

## Flyttningsspenning

Flyttningsspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar.

När en enda person flyttar betalas 1 380 euro i flyttningsspenning, när två flyttar betalas 1 840 euro och när tre eller flera flyttar betalas 2 300 euro.

Gäller förflyttningen vardera maken samtidigt, betalas flyttningsspenning endast till den ena av makarna. Om den tid som ligger mellan förflyttningarna dock är minst sex månader, ska 50 procent av flyttningsspenningen dessutom betalas till den andra maken.

Varje avtalsperiod ska en överenskommelse ingås om justering av flyttningsspenningens belopp med beaktande av de förändringar som skett i den allmänna kostnadsnivån. (YK:04340)

## § 4

## Resor mellan den ursprungliga och den nya förläggningssorten

Tjänstemän och deras familjemedlemmar ska i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas ersättning för sex resor som företagits antingen från den ursprungliga förläggningssorten till den nya förläggningssorten eller som under de två år som följer närmast efter förflyttningen företas från den nya förläggningssorten till den ursprungliga förläggningssorten.

*Tillämpningsanvisning:*

En av tjänstemannens familjemedlemmar har på varje resa mellan den ursprungliga och den nya förläggningssorten rätt till ersättning för resekostnaderna.

Resorna kan vara i högst nio dygn sammanlagt.

## § 5 - 6 Logiersättning

§ 5 I det fallet att flyttningen till den nya förläggningssorten av godtagbar anledning har skett före eller efter den egentliga förflyttningstidpunkten, ska tjänstemannen i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas logiersättning för tiden mellan flyttningstidpunkten och den egentliga förflyttningstidpunkten för de kostnader som tjänstemannen orsakats genom det tillfälliga boendet på den ursprungliga eller nya förläggningssorten.

### *Tillämpningsanvisning:*

Med godtagbar anledning avses i första hand svårigheter att skaffa bostad på tjänstemannens nya förläggningssort.

Som godtagbar anledning kan också anses att en tjänsteman skjuter upp eller tidigarelägger flyttningen i enlighet med när läsåret börjar eller slutar i de skolor som familjens barn går i. Flyttningen får dock inte skjutas upp längre än till slutet av det läsår som pågår vid förflyttningstidpunkten.

Faktorer i anslutning till makens arbetsplats eller studier kan anses vara en godtagbar anledning, om det på grund av att maken tar emot en ordinarie arbetsplats eller av någon annan orsak i samband med makens ordinarie arbetsplats eller studier på heltid är nödvändigt att tidigarelägga flyttningen till den nya förläggningssorten eller skjuta upp den till efter förflyttningstidpunkten. En tjänsteman kan på denna grund tidigarelägga eller skjuta upp flyttningen med högst 3 månader.

Till en tjänsteman med familj ska 30 procent av dagtraktamentet enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas för de dygn i arbete som tjänstemannen i de fall som nämns i mom. 1 blivit tvungen att bo åtskild från sin familj. Under den tid för vilken det till tjänstemannen betalas logiersättning enligt mom. 1 har han eller hon rätt till färdkostnadsersättning enligt de ovan nämnda bestämmelserna för en resa tur och retur per vecka till familjens boningsort.

Ersättningar som avses i denna paragraf betalas för en tid av högst sex månader. Om staten erbjuder tjänstemannen en tillfredsställande bostad, betalas inga ersättningar enligt denna paragraf.

§ 6 Om en tjänsteman har köpt eller hyrt bostad på den nya orten före förflyttningstidpunkten men av godtagbar anledning skjuter upp flyttningen till denna bostad, ska tjänstemannen betalas ersättning för den nya bostadens besittningskostnader för tiden mellan det att bostaden köps eller hyrs och tidpunkten för förflyttningen.

## § 7

## Förberedande åtgärder

Tjänstemän som har beviljats tjänstledighet för förberedande åtgärder i anknytning till förflyttningen till en ny ort kan betalas lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för tjänstledighetstiden, dock högst för tre dygn.

## § 8 - 9

## Särskilda bestämmelser

§ 8 Om staten ordnar avgiftsfri transport av personer eller bohag ska transporten utnyttjas, om den uppfyller allmänna skäliga krav med tanke på flyttningssättet, resans längd och den tid som kan användas för flyttningen.

§ 9 En räkning över de ersättningar som avses i dessa bestämmelser ska lämnas till den behöriga myndigheten senast två månader efter flyttningen eller efter det att resan gjorts. I annat fall går rätten till ersättning förlorad.

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

Den behöriga myndigheten kan på ansökan bevilja tillstånd till betalning av ersättning, även om ersättning inte har sökts inom utsatt tid.

Till räkningen ska fogas verifikat över de kostnader som uppkommit, om sådana verifikat har kunnat fås.

## § 10

## Lokala avtal om ersättning för flyttningskostnader

Bestämmelserna i denna bilaga kan frångås genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter eller arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som avtalen leder till.



## BILAGA 2

### *Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter*

#### Tillämpningsområde

##### § 1

#### Personalföreträdare

Dessa bestämmelser gäller förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), arbetarskyddsombud och andra personalföreträdare som avses i 4 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och som deltar i samarbetsuppgifter enligt lagen. Med förtroendemän avses en tjänsteman eller arbetstigare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser.

Bestämmelserna i detta avtal gäller även huvudförtroendemän och distriktsförtroendemän.

Det som här sägs om arbetarskyddsfullmäktige gäller på motsvarande sätt distrikts- och specialfullmäktige inom arbetarskyddet.

Dessa bestämmelser ska också tillämpas på ersättare för alla ovan nämnda förtroendemän och för alla arbetarskyddsfullmäktige, när dessa ersättare sköter samarbetsuppgifter.

Bestämmelserna gäller alla dem som nämns ovan, och som nedan kallas personalföreträdare, om inte något annat överenskomms särskilt.

#### Förtroendemannaverksamhet

##### § 2

#### Allmänt om förtroendemannaverksamhet

Ett syfte med förtroendemannasystemet är att bidra till att systemet med tjänste- och arbetskollektivavtal mellan parterna upprätthålls och att avtalsverksamheten vid ämbetsverken utvecklas. Förtroendemannen är en central aktör när det gäller att genomföra tjänste- och arbetskollektivavtalssystemet vid ämbetsverken. Förtroendemannen sörjer för sin del för att avtalen tillämpas på rätt sätt och att de följs. Förtroendemannen hjälper till att reda ut eventuella meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och de anställda så att de kan avgöras på ett sätt som är ändamåls-

enligt, rättvist och snabbt. Förtroendemannen arbetar för att främja överenskommelser inom ämbetsverken och upprätthålla arbetsfreden.

Förtroendemannasystemet är också ett sätt för att förbättra verksamheten vid ämbetsverket, de anställdas möjligheter till påverkan och resultaten.

Både förtroendemannen och arbetsgivaren ska bidra till sådant som skapar förutsättningar för en god förtroendemannaverksamhet. Att ärenden behandlas på ett öppet sätt ökar förtroendet och förbättrar möjligheterna att förbinda sig till gemensamma mål.

### § 3

#### Avtal vid ämbetsverk

Förtroendemannaverksamhet enligt dessa bestämmelser ordnas vid statens ämbetsverk på det sätt som ämbetsverket och de respektive organisationer som företräder de anställda (nedan personalorganisationer) närmare kommer överens om när det gäller detaljerna för verksamheten.

Med ämbetsverk avses i detta avtal statsrådets kansli, de övriga ministerierna och ämbetsverk och inrättningar under dem. Med personalorganisation avses organisationer som har undertecknat statens tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå och deras underföreningar.

#### *Anmärkning:*

Om man vid ämbetsverket inte kan nå enighet vid förhandlingarna om förtroendemannasystemet, ska för tjänstemännens del den förhandlingsordning iakttas som överenskommit i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal. I fråga om dem som är anställda i arbetsavtalsförhållande ska man iakttä det som i arbetskollektivavtalen har överenskommit om förhandlingsordningen.

### § 4

#### Förtroendemän

Med förtroedeman avses en tjänsteman eller arbetstagare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser. Förtroendemannen ska vara anställd vid ämbetsverket och förtrogen med förhållandena inom sitt verksamhetsområde.

För olika personalkategorier vid samma ämbetsverk och för olika ämbetsverk kan man även utse en gemensam huvudförtroedeman och förtroedeman. Till huvudförtroedeman eller förtroedeman för personer i tjänsteförhållande kan man också välja en person i arbetsavtalsförhållande och vice versa.

Dessa avtalsbestämmelser gäller även huvudförtroendemän och distriktsförtroendemän, och förtroendemännens ersättare när de sköter förtroendemannauppdrag.

*Tillämpningsanvisning:*

Om personalorganisationen eller personalorganisationerna i fråga utser endast en förtroendemän för hela ämbetsverket, är han eller hon också den huvudförtroendemän som avses i avtalsbestämmelserna.

## § 5

### Val av förtroendemän

De parter som avses i § 3 ska var för sig avtala om förtroendemännens antal, placering och övriga detaljer som hänger samman med valet, med beaktande av ämbetsverkets storlek, antalet anställda, underföreningarnas medlemsantal, de löne- och anställningssystem som tillämpas och det förhandlingsbehov de föranleder liksom även arten och omfattningen av de uppgifter som sköts vid ämbetsverket. Då ska man fästa vikt vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlings-systemet.

Ett skriftligt meddelande om de förtroendemän och vice förtroendemän som blivit valda ska sändas till ämbetsverket. I fråga om en vice förtroendemän ska det dessutom meddelas under vilken tid han eller hon är vikarie för förtroendemannen.

Om en personalorganisation förrättar val av förtroendemän på arbetsplatsen, ska tjänstemännen och arbetstagarna på arbetsplatsen ges tillfälle att delta i valet. Ordnandet och förrättandet av valet får dock inte onödigtvis störa arbetet. En överenskommelse om tiden och platsen för valet ska ingås med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas.

När en förtroendemän väljs genom val på arbetsplatsen, ska den tid som på arbetsplatsen använts till förberedelserna inför valet, valförrättningen och resultaträkningen räknas som arbetstid för dem som deltagit i dessa uppgifter.

*Tillämpningsanvisning:*

Om verksamheten minskar eller ökar inom ämbetsverkets eller förtroendemännens verksamhetsområden eller om det görs omorganiseringar, kan förtroendemannaorganisationen vid behov ändras genom avtal mellan parterna i enlighet med principerna i dessa bestämmelser så att den motsvarar ämbetsverkets eller verksamhetsområdets förändrade omfång och struktur.

När en förtroendeman väljs genom val, ska valet förrättas på arbetstid på arbetsplatsen, om ordnandet och förrättandet av valet inte stör arbetet vid ämbetsverket. Parterna ska i god tid innan valet förrättas komma överens om tiden och platsen för valet och om andra omständigheter som är förknippade med det. Om valet orsakar oskäligt men för verksamheten vid ämbetsverket, ska det förrättas utanför arbetstid. Personalorganisationerna inom branschen ska sköta de praktiska arrangemangen i samband med valet.

## § 6

### Förtroendemans uppgifter

En förtroendeman ska företräda tjänstemännen, arbetstagarna och personalorganisationen i ärenden som gäller tolkning och tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtal och av bestämmelser och föreskrifter liksom även i andra ärenden som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen eller arbetstagarna. Förtroendemannen ska vid behov hjälpa till att reda ut meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagar.

Förtroendemannen ska också förmedla information och meddelanden mellan arbetsgivaren, organisationerna och de anställda.

#### *Anmärkning:*

Bestämmelser om förtroendemans uppgifter finns också i vissa lagar, bl.a. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och i arbetstidslagen (605/1996).

#### *Tillämpningsanvisning:*

Eftersom samarbetsystemen och förhandlings- och avtalssystemen är avsedda att komplettera varandra, är det på sin plats att sörja för ett gott samarbete och informationsutbyte mellan samarbetsorganen och förtroendemannen.

## § 7

### Förhandlingsordning

Vid meningsskiljaktigheter om tolkning eller tillämpning av ett tjänste-kollektivavtal och i ärenden som gäller fullgörande av tjänsteåligganden, den tekniska ordningen för dem samt lön, arbetstid, semester eller andra ärenden som gäller anställningsvillkoren ska å ena sidan arbetsgivaren och å andra sidan tjänstemannen eller den förtroendeman som företräder honom eller henne genom direkta överläggningar försöka avveckla meningsskiljaktigheterna.

Om ett ärende som gäller ett tjänstekollektivavtal inte blir uppkärlat på detta sätt, ska den förhandlingsordning som överenskommit i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal tillämpas.

I fråga om förhandlingsordningen för anställda i arbetsavtalsförhållande iaktas det som har avtalats om den i § 55 i detta avtal.

*Stryks i bilaga 2 anmärkningen till § 7*

*Tillämpningsanvisning:*

Ämbetsverket ska informera huvudförtroendemannen och förtroendemannen om de företrädare för arbetsgivaren med vilka förhandlingar ska föras om olika frågor.

Eftersom det på arbetsplatserna också kan uppstå meningsskiljaktigheter om fullgörandet av tjänsteåligganden, om den tekniska ordningen för dem och om andra frågor som arbetsgivaren ensam bestämmer om, har det i avtalet ansetts att huvudförtroendemannen eller förtroendemannen ska sköta också sådana meningsskiljaktigheter.

### Personalföreträdares skyldigheter

#### § 8

#### Skyldigheter

En personalföreträdare är skyldig att iaktta bestämmelser och avtal som gäller hans eller hennes anställningsförhållande och att iaktta arbetstiden, chefernas förordnanden och andra skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, trots att han eller hon är personalföreträdare.

### Personalföreträdares rättigheter

#### § 9

#### Tidsanvändning

En personalföreträdare har rätt att för skötseln av sina uppgifter få tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från skötseln av de uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande.

När den ovan avsedda befrielsen ordnas ska ämbetsverket beakta arten av ämbetsverkets uppgifter, arbetsplatsens omfång och antalet arbetsställen, de anställningsförhållanden och lönesystem som tillämpas och det behov av förhandlingar de föranleder, antalet anställda, kontaktmöjligheter och andra motsvarande omständigheter liksom även den mängd uppgifter som beror på dessa faktorer och som den som har hand om samarbetsuppgifter ska sköta.

Den tid som reserveras för uppgifterna som personalföreträdare ska motsvara de uppgifter som uppdraget som företrädare medför.

Arbetsgivaren kan avtala med en förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter att dessa uppgifter ska arrangeras på annat sätt under den tid för vilken personen i fråga har valts att företräda de anställda. Detta kan vara motiverat med tanke på den tid som behövs för uppgifterna som företrädare eller i de fall då det ordinarie arbetet gör det väsentligt mycket svårare att sköta uppgifterna som företrädare.

En personalföreträdare ska på förhand avtala med ämbetsverket om uppgifter om vilka det bestämts eller avtalats att de ska utföras utanför arbetstid, om inte uppgiften beror på ett förordnande av en myndighet.

*Anmärkning:*

I 34 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen ingår följande bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning:

Vid bestämmandet av den tid som behövs för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska hänsyn tas till antalet arbetstagare som han eller hon företräder, arbetsplatsens regionala omfattning, antalet arbetsställen och det utförda arbetets art, faktorer som är beroende av arbetsarrangemangen och som påverkar fullmäktigens arbetsmängd samt övriga i arbetarskyddslagen avsedda olägenheter, risker och belastningar som påverkar arbetstagarnas säkerhet samt fysiska och psykiska hälsa.

Om inte något annat har bestämts om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning, ska arbetsgivaren på en arbetsplats där minst 10 arbetstagare regelbundet arbetar, med beaktande av de ovan nämnda faktorerna för skötseln av fullmäktigens uppgifter befria arbetarskyddsfullmäktigen från dennes ordinarie arbetsuppgifter för minst fyra timmar under respektive period av fyra på varandra följande kalenderveckor, om inte den avsevärda olägenhet som en sådan befrielse orsakar för produktionen eller arbetsgivarens verksamhet temporärt är ett hinder för befrielsen.

*Tillämpningsanvisning:*

Om en personalföreträdare har beviljats regelbundet återkommande befrielse från arbetet, kan han eller hon i brådskande fall beviljas befrielse även under någon annan tid som är lämplig med tanke på tjänsteåliggandena eller arbetsuppgifterna.

Avsikten med arrangemang som gäller tidsanvändningen är att ge tjänstemän och arbetstagare en möjlighet att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt sköta de uppgifter som de har i egenskap av personalföreträdare.

## § 10

## Personalföreträdares lön

Personalföreträdares uppgiftsrelaterade och individuella lönedel bestäms i regel på det sätt som har avtalats i tjänste- och arbetskollektivavtalet om ämbetsverkets lönesystem.

I fråga om förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter ska arbetsinsatsen och prestationsnivån bedömas utifrån hur de sköter de ordinarie arbetsuppgifterna. Det bedöms alltså inte att deras arbetsprestation har sjunkit på grund av att de delvis befriats från sina uppgifter.

Om en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig helt och hållet har befriats från de ordinarie uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande, ska han eller hon betalas lön enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, eller lönen fastställas eller avtalas särskilt i varje enskilt fall.

Om arbetsgivaren och en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter tillsammans konstaterar att de ordinarie arbetsuppgifterna bör arrangeras på det sätt som avses i § 9 mom. 3 och att arrangemanget medför att arbetsuppgifternas svårighetsgrad sjunker, ska förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges uppgiftsrelaterade lönedel höjas med ett tilläggsarvode som motsvarar sänkningen. Tilläggsarvodet ska jämföras med den uppgiftsrelaterade lönedelen, inklusive generella lönehöjningar. I detta sammanhang ska man också komma överens om hur denna persons uppgifter arrangeras när uppdraget som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig upphör. ( YK:02644 )

Huvudförtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen i ämbetsverket.

## § 11

## Ersättning för inkomstbortfall

Den tid som personalföreträdare som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter på sin arbetstid använder till samarbetsuppgifter ska räknas som arbetstid.

Om andra företrädare än lärare på sin fritid utför samarbetsuppgifter som de har kommit överens om med sin chef, ska även denna tid räknas som arbetstid.

Om en personalföreträdare på grund av ett reseförordnande som ämbetsverket utfärdat särskilt blir tvungen att företa sådana resor i hemlandet som behövs för skötseln av samarbetsuppgifterna, ska han eller hon för dessa resor betalas kostnadsersättning enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader.

I fråga om arvodet för lärare som är huvudförtroendeman eller förtroendeman har överenskommits särskilt.

*Tillämpningsanvisning:*

Att den tid som används för samarbetsuppgifter räknas som arbetstid innebär att personen i fråga på basis av denna tid ska få alla ersättningar och tillägg som baserar sig på arbetstidsavtal, om övriga villkor för att få dessa ersättningar och tillägg uppfylls.

*Anmärkning:*

En överenskommelse om särskilda arvoden för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har ingåtts genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket eller genom ett preciserande tjänstekollektivavtal.

## § 12

### Information som ska ges en förtroendeman

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagaras lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

Ämbetsverket ska se till att förtroendemannen till sitt förfogande får ingångna tjänste- och arbetskollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda ämbetsverk.

Huvudförtroendeman, distriktsförtroendeman och motsvarande förtroendeman ska minst en gång om året få information om antalet anställda inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen och om förändringar i detta antal enligt anställningsförhållandets art liksom även om antalet visstids- och deltidsanställda och antalet utomstående som arbetar för arbetsgivaren samt eventuella förändringar i dessa antal. Förtroendemannen ska minst två gånger om året få följande information om nya anställningsförhållanden för viss tid inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen: personens namn, arbetsuppgift, enhet inom organisationen, datum för anställningens början, de uppgifter arbetsgivaren har om hur länge anställningen varar och grunden för att anställningen är tidsbegränsad. Arbetsgivaren ska minst två gånger om året behandla de gällande visstidsanställningarna med förtroendemannen. Då går man för varje enskilt fall igenom grunderna för visstidsanställningarna och möjligheten att ombilda dem till ordinarie anställningar. Ämbetsverken avtalar vid behov om tillvägagångssätten enligt detta moment.



I fråga om förtroendemännens rätt att få information ska åtminstone följande gälla:

Huvudförtroendemännen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemännen har rätt att årligen och i samband med övergångsperioden för införandet av det nya lönesystemet samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om ämbetsverkets lönesystem samt statistikinformation om personalens totala löner och lönernas utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön. En förtroendemän har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå samt den totala lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt.

Vid ämbetsverken ska man närmare komma överens om innehållet i den statistik som avses i föregående moment och om förfarandet när information lämnas ut.

När information som avses i denna paragraf lämnas ut, ska kraven på datasekretess beaktas. Informationen ska lämnas utan särskild begäran och avgiftsfritt.

*Anmärkning:*

Ämbetsverkets personalplan ska innehålla principer för användning av visstidsanställningar och ombildande av dem till ordinarie anställningar. Personalplanen ska behandlas tillsammans med personalföreträdarna i enlighet med lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Ett samarbetsavtal om statistiksamarbete har ingåtts på central nivå, och finansministeriet har meddelat föreskrifter om ämbetsverks statistiksamarbete som utarbetats tillsammans med huvudavtalsorganisationerna (FM föreskrift 6/2007; 31.10.2007). Bestämmelser om registrering av personer finns i personuppgiftslagen (523/1999), och bestämmelser om rätten att få löneuppgifter finns i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i 10 § (232/2005) i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

*Tillämpningsanvisning:*

En förtroendemän har rätt att granska alla de arbetsavtal som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Eftersom den behöriga myndigheten också i vissa fall kan sakna den information som behövs för utredning av fallet, gäller skyldigheten att lämna uppgifter också huvudförtroendemän och förtroendemän.

Den statistikinformation som förtroendemännen får ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

### § 13

#### Andra personalföreträdares rätt att få information

En personalföreträdare har på det sätt som föreskrivits eller avtalats rätt till den information som behövs för att han eller ska kunna sköta sina uppgifter.

#### *Anmärkning:*

Bestämmelser om den information som ska ges till personalföreträdare ingår i 32 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Vidare har man kommit överens om denna information i de avtal som ingåtts med stöd av den sistnämnda lagen och i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd.

### § 14

#### Underleveranser och uthyrningsarbete

Arbetsgivaren ska ge information om planerade avtal om anlitande av utomstående arbetskraft till de förtroendemän som företräder en personalgrupp vars arbetsuppgifter ärendet gäller. I detta sammanhang ska den planerade mängden arbetskraft, arbetsuppgifterna och avtalets giltighetstid utredas. Förtroendemannen ska ges tillfälle att ge ett utlåtande i ärendet, om inte något annat följer av förhållandena eller av andra omständigheter.

En huvudförtroendemän har rätt att få information om de underleverantörer som verkar inom hans eller hennes verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna. Med tanke på informationsutbytet och förhandlingsrelationerna ska huvudförtroendemannen på begäran också ges kontaktinformation som gäller huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige hos de underleverantörer som avses ovan, om ämbetsverket har tillgång till denna information.

Om ett ämbetsverk eventuellt anlitar underleverantörer eller hyrd arbetskraft, ska det i avtalen om dem införas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

Om antalet anställda vid ett ämbetsverk undantagsvis måste minskas på grund av att underleverantörer anlitas, ska ämbetsverket uppmana underleverantören att, om denna är i behov av arbetskraft, anställa de personer som friställts och som lämpar sig för arbetet hos underleverantören, med tidigare löneförmåner. Om detta inte är möjligt ska ämbetsverket försöka omplacera personerna i fråga i andra uppgifter inom ämbetsverket.

Ämbetsverken bör sträva efter att begränsa det eventuella anlitaandet av hyrd arbetskraft endast till att jämna ut arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som man inte kan låta den egna personalen utföra på grund av arbetets brådskande art, begränsad tid, krav på yrkeskunskap, särskild utrustning eller av andra motsvarande orsaker.

Att hyra arbetskraft är osunt och förbjudet om den hyrda personal som tillhandahållits av olika bemanningsföretag en längre tid utför normalt arbete vid ämbetsverket parallellt med den fast anställda personalen och under samma arbetsledning.

Ett ämbetsverk som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran ge huvudförtroendemannen en redogörelse för frågor i anslutning till dessa arbetstagares arbete.

*Anmärkning:*

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitanande av utomstående arbetskraft (1233/2006) innehåller bl.a. bestämmelser om beställarens skyldighet att informera förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige om sådana avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans som avses i lagen.

## § 15

### Lokaler och utrustning

Med beaktande av förhållandena inom verksamhetsområdet och mängden och arten av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det ordnas en lämplig plats där förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara de handlingar och kontorsförnödenheter de behöver för skötseln av sina samarbetsuppgifter. De ska dessutom anvisas en plats där de kan föra de diskussioner som är nödvändiga för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan vid skötseln av sina uppgifter använda kommunikations- och kontorsutrustning som är i sedvanlig användning vid ämbetsverket.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska komma överens med en företrädare för arbetsgivaren om de praktiska arrangemang som avses i denna paragraf.

*Tillämpningsanvisning:*

Begreppet sedvanlig kontorsutrustning omfattar också den datautrustning med tillhörande program (bl.a. Internet och e-post) som allmänt används vid ämbetsverket. Vid bedömningen kan bl.a. ämbetsverkets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter och det behov de medför liksom även den tid som används för dessa uppgifter beaktas.

### Personalföreträdares ställning

#### §16

#### Utveckling i arbetet

Samarbetsuppgifter får inte leda till att möjligheterna att utvecklas och avancera i yrket försämras för den som valts till sådana uppgifter.

*Tillämpningsanvisning:*

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ska även medan samarbetsuppgiften pågår utreda om upprätthållandet av den förtroendevaldas yrkesskicklighet i det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter sådan utbildning som ordnas också för den övriga personalen. Också andra anställda som deltar i samarbetsuppgifter ska ha samma möjligheter som resten av de anställda att delta i utbildning som syftar till att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten.

#### § 17

#### Utbildning

En personalföreträdare som sköter samarbetsuppgifter ska om möjligt ges tillfälle att delta i utbildning som ökar hans eller hennes kompetens att sköta samarbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska tillsammans med den som blivit vald till förtroendeman eller till arbetarskyddsfullmäktig eller fullmäktigens ersättare ta upp behovet av utbildning samt arrangemangen kring detta inom två månader från valet.

Inom utbildningen ska i övrigt avtalsbestämmelserna om fackföreningsutbildning iakttas.

När en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter upphör, ska han eller hon och ämbetsverket gemensamt utreda om återgången till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete kräver utbildning som syftar till att upprätthålla yrkesskickligheten. Arbetsgivaren ska ordna den utbildning som utredningen förutsätter. När utbildningens innehåll avgörs ska man fästa vikt vid befrielsen från arbetet, hur länge samarbetsuppgifterna varat och de ändringar av arbetsmetoderna som skett under denna tid.

*Tillämpningsanvisning:*

Efter att tjänste- och arbetskollektivavtalen har undertecknats ska arbetsgivaren kalla förtroendemännen till gemensamma möten med cheferna där man reder ut tolkningar av de nya avtalen och andra eventuella frågor i samband med skötseln av förtroendemannauppdragen. Företrädarna för arbetsgivaren, förtroendemännen och andra personalföreträdare kan sammanträda också vid andra tidpunkter för att diskutera hur samarbetet fungerar och för att behandla andra ärenden som anknyter till förtroendemannaverksamheten.

## § 18

## Jämlik behandling av personalföreträdare

Personalföreträdare får inte på grund av de uppgifter som hör till dem försättas i en sämre ställning än andra tjänstemän och arbetstagare och inte heller på annat sätt diskrimineras eller utsätts för påtryckningar.

## § 19

## Diskussioner om samarbetet

En företrädare för arbetsgivaren och varje förtroendeman ska regelbundet varje år föra en diskussion om hur samarbetet fungerar och vid behov diskutera åtgärder för att förbättra samarbetet. Denna diskussion kan också vara föras med respektive organisation, om parterna kommer överens om detta. Samtidigt behandlar man eventuell utbildning som behövs för förtroendemannauppdraget och genomförandet av utbildningen samt gran-skar förtroendemannens löneutveckling.

Varje arbetarskyddsfullmäktig ska också regelbundet varje år föra en diskussion med en företrädare för arbetsgivaren om hur samarbetet fungerar och vid behov diskutera åtgärder för att förbättra samarbetet. Denna diskussion kan också föras med respektive organisation, om parterna kommer överens om detta.

## § 20

## Tjänstemäns skydd mot omplacering

Tjänsteförhållandet för förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter, och de får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan tjänst där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

## § 21

## Tjänstemäns anställningsskydd

Om det blir nödvändigt att omplacera tjänstemän, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en tjänsteman som är förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig.

Om ett ämbetsverks tjänstemän måste permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en tjänsteman som är huvudförtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig.

En tjänsteman som är förtroendemän kan sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker bara om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

En tjänsteman som är arbetarskyddsfullmäktig kan sägas upp bara om flertalet av de personer som han eller hon företräder ger sitt samtycke till detta eller om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

## § 22

## Arbetstagares skydd mot omplacering

Arbetsavtalet för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter, och de får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan uppgift där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

Vid överlåtelse av rörelse fortsätter en huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ställning som sådan, om rörelsen eller en del av den vid överlåtelsen behåller sin självständighet. Om en rörelse eller en del av den vid överlåtelsen förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med § 23 mom. 3 från och med att mandatet upphör på grund av överlåtelse av rörelse.

## § 23

## Arbetstagares anställningsskydd

En förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter får inte sägas upp av orsaker som beror på honom eller henne själv utan samtycke enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen av en majoritet av de personer som han eller hon företräder.

Om det blir nödvändigt att omplacera anställda i arbetsavtalsförhållande, ska man likaså sträva efter att sist omplacera en arbetstagarare som är arbetarskyddsfullmäktig.

Om anställda i arbetsavtalsförhållande vid ett ämbetsverk permitteras eller sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får en sådan åtgärd inte riktas mot en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig, utom i det fallet att man gemensamt konstaterar att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som i övrigt lämpar sig för honom eller henne. Andra förtroendemän än huvudförtroendemän kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan erbjuda dem ett arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller som i övrigt lämpar sig för dem eller utbilda dem för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas eller anses hävda i strid med 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grunden att personen i fråga har brutit mot ordningsföreskrifterna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varningar har underlåtit att fullgöra förpliktelse i arbetet.

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

## § 24

### Kandidatskydd och efterskydd

Bestämmelserna i § 18-22 i detta avtal ska i tillämpliga delar iakttas även i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som huvudförtroendeman som fackavdelningen eller fackföreningen har ställt upp och om vars kandidatur fackavdelningen eller fackföreningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, och dessutom i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig om vars kandidatur arbetarskyddskommisionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan har fått ett skriftligt meddelande.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandatperioden börjar för de kandidater som är uppställda i valet och upphör i fråga om andra än den som blir vald när valresultatet har fastställts.

Dessa bestämmelser ska även tillämpas i sex månader efter att en huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag har upphört.

## § 25

Ersättning till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i  
arbetsavtalsförhållande vid ogrundat upphävande av arbetsavtal

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid med dessa bestämmelser, ska arbetsgivaren betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader i ersättning. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som en omständighet som ökar ersättningen ska beaktas att rättigheterna enligt dessa bestämmelser har kränkts.

Ersättning för permittering som är ogrundad enligt detta avtal bestäms enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.



## BILAGA 3

### *Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning*

#### § 1

#### Allmänt

Med fackföreningsutbildning avses utbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår och som anknyter till samarbetet mellan arbetsgivaren och organisationerna eller till förbättrandet av organisationernas verksamhetsbetingelser.

Fackföreningsutbildning som främjar det ovan nämnda samarbetet stöds ekonomiskt av arbetsgivaren på det sätt som närmare anges nedan.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Utöver den utbildning som organisationerna ordnar för att förbättra samarbetsförutsättningarna kan arbetsgivaren och organisationerna tillsammans planera och genomföra utbildning i samma syfte enligt ämbetsverkens egna behov. Den utbildning som planeras gemensamt kan genomföras antingen som personalutbildning eller genom att organisationerna och arbetsgivaren särskilt kommer överens om fördelningen av kostnaderna för varje enskild utbildning.

Ämbetsverkens personalutvecklingsplaner ska beakta det behov av utbildning som förtroendemän, arbetarskyddschefer, arbetarskyddsfullmäktige och personer som sköter samarbetsuppgifter har.

#### § 2

#### Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är förtroendemannautbildning, arbetarskyddsutbildning, samarbetsutbildning och rationaliseringsutbildning.

Förtroendemannautbildningen ökar förtroendemannens kompetens vid skötseln av förtroendemannaupdrag och främjar således de mål som satts för förtroendemannaverksamheten.

Arbetarskyddsutbildningen förbättrar det samarbete som förutsätts i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i de avtal som ingåtts med stöd av den och främjar således de mål som satts för arbetarskyddsverksamheten.

Samarbetsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete mellan ämbetsverkens ledning och de anställda och främjar således det interna samarbetet vid ämbetsverken.

Rationaliseringsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete vid utveckling och rationalisering.

### § 3

#### Rätt att delta i fackföreningsutbildning och utbildningens maximala längd

De som sköter förtroendemanna-, arbetarskydds- och andra samarbetsuppgifter liksom deras ersättare samt ordföranden för en fackavdelning eller en fackförening kan delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt och som behövs med tanke på skötseln av dessa personers förtroendemanna- eller samarbetsuppgifter.

Utbildningen för den som sköter ett förtroendemannauppdrag kan vara sammanlagt högst 22 arbetsdagar per kalenderår och för den som sköter ett annat samarbetsuppdrag sammanlagt högst 11 arbetsdagar per kalenderår.

#### *Tillämpningsanvisning:*

När beslut fattas om deltagande i utbildning, ska ämbetsverket beakta det utbildningsbehov som en persons samarbetsuppgifter medför. Utbildningsbehovet ska bedömas också i anslutning till utbildningens innehåll och uppgiften i fråga, och inte enbart utgående från personens formella ställning i samarbetsystemet.

Fackföreningsutbildningen kan även helt eller delvis utgöra nätundervisning.

Den som söker till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är skyldig att lämna arbetsgivaren programmet för utbildningen i fråga eller en annan redogörelse för de frågor som behandlas inom denna utbildning.

### § 4

#### Studieledighet

Tjänstemän och arbetstagare har rätt till studieledighet enligt lagen om studieledighet för sådan fackföreningsutbildning som avses i § 2 och som arbetsgivaren stöder ekonomiskt.

Vid beräkandet av den tid som använts till utbildning enligt lagen om studieledighet ska även fackföreningsutbildning som avses i § 9 beaktas.

Tjänstemän och arbetstagare kan en månad per kalenderår delta i ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning enligt § 2 utan att det minskar den studieledighetstid som beviljas enligt lagen om studieledighet.

*Tillämpningsanvisning:*

För deltagande i fackföreningsutbildning ställs inga villkor beträffande hur länge anställningsförhållandet måste ha varat före utbildningen.

## § 5

## Ansökan om studieledighet samt tjänstledighet

En tjänsteman ska ansöka om tjänstledighet och en arbetstagare om befrielse från arbetet för att få ledigt för studier. Ansökan ska göras minst två veckor innan utbildningen börjar om den varar högst fem dagar, och minst sex veckor innan utbildningen börjar om den varar en längre tid än fem dagar.

## § 6

## Ekonomiska förmåner under studieledighet

För tiden för sådan tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

En tjänsteman eller arbetstagare har som ersättning för kostnader som utbildningen orsakar rätt till en kurspenning som uppgår till 55 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet, om kursen varar två dagar eller längre. För utbildning som varar en dag ska hälften av kurspenningens fulla belopp betalas. Kurspenningen kan också betalas direkt till den som ordnar utbildningen.

*Tillämpningsanvisning:*

Grunden för betalning av kurspenning utgörs av det antal kursdagar som framgår av undervisningsprogrammen. Utöver kurspenning betalas inga andra kostnadsersättningar.

## § 7

## Inräknande av fackföreningsutbildning i arbetstiden

Den tid som använts till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt ska räknas som arbetstid på det sätt som har överenskommits i arbetstidsbestämmelserna.

## § 8

## Att skjuta upp studieledighet

Om beviljandet av studieledighet för fackföreningsutbildning enligt § 2 skulle orsaka avsevärda olägenheter för verksamheten vid ämbetsverket under den tid som ansökan avser, har arbetsgivaren rätt att skjuta upp studieledighetens begynnelsepunkt med högst sex månader eller, om det är fråga om en utbildning som återkommer mer sällan än med sex månaders intervaller, högst till dess att följande motsvarande utbildning ordnas.

En arbetsgivare som utnyttjar den ovan nämnda rätten att skjuta upp studieledigheten ska senast tio dagar före utbildningens början meddela huvudförtroendemannen eller en annan motsvarande förtroendeman och personen i fråga varför det inte är möjligt att bevilja studieledighet.

## § 9

## Annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

När någon ansöker om tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, ska de tidsfrister för ansökan om utbildning som nämns i § 5 iakttas.

*Tillämpningsanvisning:*

I avtalsbestämmelserna ingår ingen överenskommelse om att utbildning som förbättrar organisationernas verksamhetsbetingelser är sådan utbildning som berättigar till studieledighet med stöd av 5 § 2 mom. i lagen om studieledighet. Arbetsgivaren kan efter eget gottfinnande bevilja tjänstledighet eller befrielse från arbetet för utbildningen i fråga. Också vid deltagande i denna utbildning ska samma tidsfrister iakttas som vid deltagande i utbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt. Tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för denna utbildning räknas dock med stöd av § 4 mom. 2 i avtalsbestämmelserna som tid som använts till utbildning som avses i lagen om studiestöd.

## BILAGA 4

### *Avtalsbestämmelser om uppsägningsskydd och permittering i fråga om arbetstagare*

#### I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

##### § 1

#### Allmänt tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person, uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ samt de procedurer som ska iakttas när en arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i

1. sjömanslagen (423/1978),
2. lagen om yrkesutbildning (630/1998).

#### *Tillämpningsanvisning:*

##### **Allmänt tillämpningsområde**

Avtalet gäller i regel uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare, av skäl som beror på arbetstagaren.

Förutom de fall som uttryckligen nämns i § 1 gäller avtalet inte heller

1. hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen,
2. arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,
3. hävning av arbetsavtal under prøvotiden med stöd av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen,
4. uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3—4 § i arbetsavtalslagen,
5. sådan överlåtelse av rörelse som nämns i 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Twister som gäller sådana ovan nämnda fall som inte omfattas av avtalet ska behandlas vid allmänna domstolar i enlighet med arbetsavtalslagen.

Utifrån detta avtal kan det undersökas om en uppsägning som verkställts med stöd av 7 kap. 3-4 § i arbetsavtalslagen faktiskt har orsakats av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med

arbetstagarens person och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga orsaker att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i § 2 i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

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

### Arbetsavtal för viss tid

Enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Vid bedömning av kravet på grundad anledning bör dock de grunder som i lagen tidigare nämnts som exempel beaktas, nämligen arbetets art, vikariat, praktik eller en annan jämförbar omständighet eller någon annan anledning som är förknippad med ämbetsverkets verksamhet eller det arbete som ska utföras. Genom kravet på grundad anledning förhindras möjligheten att kringgå tvingande bestämmelser om anställningsskydd genom val av arbetsavtalets giltighetstid.

Om ett arbetsavtal eller på varandra följande arbetsavtal har ingåtts för viss tid utan grundad anledning, ska arbetsavtalen anses gälla tills vidare (1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen). En förutsättning för att upprepade gånger ingå arbetsavtal för viss tid är att det finns en grundad anledning för varje enskilt visstidsavtal som ingås. Situationer där en arbetsgivare erbjuder en vikarie ett nytt vikariat anses inte vara exempel på förbjudna på varandra följande visstidsavtal. Å andra sidan förutsätts det att arbetsgivaren med flera på varandra följande visstidsavtal inte försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare.

Om uppgifterna är bestående, ska arbetsavtalet ingås så att det gäller tills vidare.

## § 2

### Uppsägningsgrunder

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

#### *Tillämpningsanvisning:*

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

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår det en särskild uppräkningslista av grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

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

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

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelserna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas enligt arbetsavtalslagen.

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

### § 3 Uppsägningstider

Om anställningsförhållandet till staten har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet 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 12 år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 12 år.

Om anställningen hos staten har fortgått utan avbrott, ska arbetstagaren å sin sida vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

Genom arbetskollektivavtal för ämbetsverk och inrättningar kan man komma överens om uppsägningstider som avviker från dem som nämns ovan.

#### *Tillämpningsanvisning:*

##### **Fastställande av hur länge en anställning varat**

Som anställning hos staten beaktas oavbruten statlig tjänstgöring i arbetsavtalsförhållande eller i tjänsteförhållande. Anställningen hos staten anses ha avbrutits, om det förflutit mer än 30 dagar mellan två olika anställningar.

Däremot avbryts ett anställningsförhållande inte till följd av lagstadgad frånvaro från arbetet (t.ex. moderskapsledighet, föräldraleddighet, vårdledighet, studieledighet, värnplikt) eller sådan frånvaro från arbetet som arbetstagaren kommit överens om med arbetsgivaren. Vid beräkningen av tjänstgöringstiden ska sådan frånvaro från arbetet beaktas på samma sätt som i fråga om semester.

Den tjänstgöringstid som ligger som grund för uppsägningstiden ska ha uppnåtts före uppsägningdagen.

##### **Undantag från uppsägningstiden**

I arbetskollektivavtalet för ett ämbetsverk kan det avtalas att uppsägningstiden för en uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ är kortare eller längre än vad som sägs i avtalsbestämmelserna, om branschens specifika krav eller andra specifika omständigheter förutsätter det. Uppsägningstiden får dock inte vara längre än vid en uppsägning som sker på arbetsgivarens initiativ.

##### **Beräkning av tider**

När det gäller beräkningen av tider finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Det är praxis att reglerna för beräkning av tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas vid beräkningen av tider som har samband med anställningsförhållanden, t.ex. vid beräkningen av uppsägningstider. Vid beräkningen av tider ska därför följande regler iakttas, om inte något annat har avtalats:

1. Om tiden har bestämts som ett visst antal dagar efter en angiven dag, ska dagen för uppsägningen inte ingå i denna tid.



**Exempel 1:** Om ett arbetsavtal för vilket uppsägningstiden är 14 dagar sägs upp den 1 mars, upphör anställningsförhållandet den 15 mars.

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper ut den dag i den avsedda månaden som till benämningen eller ordningsnumret motsvarar den nämnda dagen. Saknas motsvarande dag i den månad då denna tid skulle löpa ut, ska den sista dagen i månaden anses som slutdag.

**Exempel 2:** Om arbetsgivaren den 30 juli säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått utan avbrott mer än fyra men högst åtta år och vars uppsägningstid således är 2 månader, är den 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet. Om denna arbetstagare sägs upp den 31 juli, är den 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet eftersom det i september inte finns någon dag med ett ordningsnummer som motsvarar den dag då denna tid skulle löpa ut.

Även om dagen i fråga eller den sista dagen av den tid det gäller vid uppsägning infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julen, midsommaraftonen eller en helgfri lördag, är den nämnda dagen trots detta den dag då anställningsförhållandet upphör.

### Uppsägningstidens gång och arbetsavtal för viss tid

I sådana fall då en arbetstagares arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och då arbete fortfarande har erbjudits efter utgången av uppsägningstiden, kan man med arbetstagaren ingå ett arbetsavtal för viss tid om utförandet av det återstående arbetet.

## § 4

### Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning betala arbetstagaren full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp på den slutlikvid som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen bestäms om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp som motsvarar lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

*Tillämpningsanvisning:*

I sådana fall av förseelser som avses i denna avtalspunkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen ska då räknas i enlighet med de lönebestämmelser som gäller för sjukdomstid.

I detta sammanhang har man inte befattat sig med sådana fall då arbetstagaren måste vara utan arbete medan anställningsförhållandet varar. Då ska ämbetsverkens egna arbetskollektivavtalsbestämmelser eller praxis beträffande dem iakttas.

## § 5

## Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av ett arbetsavtal ska lämnas till arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller i elektronisk form. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det sändes.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om han eller hon är ledig i minst två veckor för att jämna ut arbetstiden, ska en uppsägning som grundar sig på ett meddelande som sänts per brev eller i elektronisk form dock anses ha meddelats tidigast dagen efter utgången av semestern eller fritidsperioden.

## § 6

## Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela arbetstagaren det datum då arbetsavtalet upphör och de för arbetsgivaren kända uppsägningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

## II UPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

## § 7

## Tillämpningsområde

Utöver vad som sägs ovan ska bestämmelserna i detta kapitel iakttas vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren.

## § 8

## Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom en skälig tid efter att grunden för uppsägningen har kommit till arbetsgivarens kännedom.

## § 9

### Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till uppsägningen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

#### *Tillämpningsanvisning:*

I § 9 i detta avtal avses med biträde t.ex. arbetstagarens förtroendeman eller en arbetskamrat.

## § 10

### Domstolsbehandling

Har man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägning av ett arbetsavtal, kan någondera avtalsparten föra saken till arbetsdomstolen. En stämningensansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

## § 11

### Skiljeförfarande

I den ordning som anges i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) kan det bestämmas att meningsskiljaktigheter som gäller uppsägning av ett arbetsavtal ska avgöras av skiljemän.

## § 12

### Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i § 2 i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

## § 13

### Ersättningens belopp

I ersättning ska arbetsgivaren betala minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek bestäms ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och hur stort inkomstbortfallet beräknas bli, hur länge anställningsförhållandet varat, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, den anledning

arbetstagaren själv har gett till att avtalet upphävdes, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga jämförbara omständigheter.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

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

*Tillämpningsanvisning:*

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningens andel gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Det går att göra ett mindre avdrag på ersättningen än vad som nämns ovan eller att helt och hållet 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.

Om man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det även göras ett avdrag på den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

### III PERMITTERING

#### § 14

#### Permittering

När en arbetstagare permitteras ska en anmälningstid på minst en månad iakttas.

En arbetstagare kan permitteras för viss tid eller tills vidare.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om tiden för meddelande om permittering och om hur permitteringen genomförs, i de fall då det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om arbetstagaren har permitterats tills vidare, ska arbetsgivaren minst en vecka i förväg underrätta om att arbetet återupptas, om inte något annat har överenskommit.

Permittering hindrar inte arbetstagaren från att åta sig ett annat arbete för permitteringstiden. I 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om bibehållen bostadsförmån under permitteringstiden.

*Tillämpningsanvisning:*

Med permittering avses att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts tills vidare eller för viss tid utan att anställningsförhållandet dock upphävs.

Avtalsbestämmelserna gäller inte grunderna för permittering, utan dessa bestäms enligt lagen. Permitteringstiden har inte begränsats genom avtalet.

## § 15

## Förhandsinformation

Arbetsgivaren ska utifrån de uppgifter som finns att tillgå ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen och om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse-tidpunkten och längden. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Informationen ska ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. När informationen har getts och innan meddelande om permittering lämnas ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om informationen.

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

## § 16

## Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska personligen meddela arbetstagaren om permittering. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av den anmälningstid som anges i 1 och 2 stycket i § 14.

I meddelandet ska grunden för permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd nämnas.

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering. Av intyget ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd.

ingen skyldighet enligt 1 och 2 stycket i § 14 att meddela om permittering föreligger dock om arbetsgivaren inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbete beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

*Tillämpningsanvisning:***Undantag från tiden för meddelande om permittering**

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet i enlighet med lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge något särskilt meddelande om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet nämns dessutom att meddelanden om permittering är onödiga i sådana fall då arbetsgivaren ”inte är skyldig att betala arbetstagarlön för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet”. I regeringens proposition om arbetsavtalslagen nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikten som exempel på sådan frånvaro från arbetet. Å andra sidan finns det inget hinder för att meddelande om permittering ges även i dessa fall. Om en arbetstagarlön medan permitteringen varar meddelar att han eller hon kommer att återvända till sitt arbete tidigare än väntat, dvs. redan innan permitteringen upphör, ska arbetsgivaren dock ge arbetstagarlön ett meddelande om permittering.

**Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall**

Enligt avtalet kan en arbetstagarlön permitteras antingen för en viss tid eller tills vidare medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagarlön så att det upphör under permitteringen, har arbetstagarlön rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagarlön har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Ersättningen ska betalas per lönebetalningsperiod, om inte något annat avtalas.

Om arbetstagarlön säger upp sitt arbetsavtal när permitteringen har varat minst 200 dagar utan avbrott, har arbetstagarlön rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden i enlighet med vad som bestäms i föregående stycke. Om inte något annat avtalas ska ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönebetalningsdag efter att arbetsavtalet upphört.

Förutsättningarna för att få avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag då anställningsförhållandet upphör.

**Exceptionella permitteringssituationer****1. Återkallande av permittering**

Om det uppkommer nytt arbete hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering, kan det innan permitteringen börjar meddelas att den återkallas. Då upphör betydelsen av meddelandet om

permittering, och senare permitteringar ska basera sig på nya meddelanden om permittering.

## 2. Senareläggning av permittering

Det arbete som uppkommer under tiden för ett meddelande om permittering kan emellertid vara av tillfällig natur. Då är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt och hållet, utan tidpunkten för när permitteringen börjar kan senareläggas. På denna grund kan permitteringen flyttas fram endast en gång utan att man ger ett nytt meddelande om permittering och högst för den tid som det arbete tar som uppkommit under tiden för meddelandet om permittering.

**Exempel:** Efter att arbetsgivaren den 2 april har gett ett meddelande om en permittering som börjar den 3 maj uppkommer det nytt arbete för sju dagar den 10 april. Arbetsgivaren kan då utan att ge ett nytt meddelande om permittering flytta fram tidpunkten för när permitteringen börjar med 7 dagar, dvs. till den 10 maj.

## 3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbete när permitteringen redan börjat. Om avsikten är att fortsätta permitteringen utan ett nytt meddelande om permittering omedelbart efter att arbetet utförts, ska avbrytandet av permitteringen basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett sådant avtal innan arbetet börjar. Samtidigt är det skäl att klarlägga hur länge det tillfälliga arbetet beräknas fortgå.

Det ovan sagda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar, och man tar alltså inte ställning till bestämmelserna i lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

## Permittering och förkortad arbetstid

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således ska avtalsbestämmelserna om förhandsinformation och tid för meddelande om permittering iakttas även vid övergång till förkortad arbetsvecka, om inte något annat avtalats.

I många arbetskollektivavtal för ämbetsverk finns det bestämmelser om ändring av arbetstidsschemat. I dessa fall är det i regel fråga om arbetstidsscheman inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen, och dessa fall kan inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

### **Meddelande om att arbetet återupptas**

Har arbetstagaren permitterats tills vidare, ska arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela den permitterade arbetstagaren detta, om inte något annat har avtalats. En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har då oberoende av avtalstiden rätt att säga upp det nya avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. Ett meddelande enligt denna bestämmelse behöver inte ges när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

### **Annat arbete under permitteringstiden**

Permittering hindrar enligt avtalet inte att arbetstagaren åtar sig ett annat arbete för permitteringstiden.

Om arbetstagaren har åtagit sig annat arbete för permitteringstiden efter meddelandet om permittering men före meddelandet om återkallande eller senareläggning av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta sådan eventuell skada som detta orsakar arbetsgivaren. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

### **Bostad under permitteringstiden**

Enligt avtalsbestämmelserna ska 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen iakttas i fråga om bibehållen bostadsförmån under permitteringstiden. Enligt bestämmelsen i fråga har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som det finns godtagbara skäl till, såsom permittering. Arbetsgivaren har emellertid rätt att ta ut vederlag av arbetstagaren för användningen av lägenheten tidigast från ingången av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

## **IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**

### **§ 17**

#### **Ordning i vilken arbetskraften minskas**

I samband med uppsägning och permittering som har skett av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren ska om möjligt den regeln iakttas att man sist säger upp eller permitterar yrkesmän som är viktiga för företagets verksamhet och arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsför-



måga i arbete hos samma arbetsgivare, och att även anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt beaktas vid sidan av denna regel.

I tvister som gäller i vilken ordning arbetskraften ska minskas ska man iaktta de tider som anges i § 10 för när talan ska väckas.

*Tillämpningsanvisning:*

Genom denna bestämmelse har inte de avtalsbestämmelser i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal upphävts som gäller förtroendemäns, arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddsombuds ställning och rättigheter. Således är bestämmelserna om uppsägningsskyddet för sådana särskilda grupper som avses i avtalsbestämmelserna och i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen primära i förhållande till denna paragraf.

## § 18

### Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemän och arbetskraftsmyndigheter

Vid minskning av arbetskraften och permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska förtroendemannen underrättas. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, om inte arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

## § 19

### Återanställning

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i samband med saneringsförfarande och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren utförde.

*Tillämpningsanvisning:*

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete vid arbetskraftsbyrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars område arbetet i fråga finns. Efter att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån ska byrån göra en arbetskraftsbeställning utifrån förfrågan och reda ut om sådana arbetstagare som avses i § 19 i avtalet söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda om

sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande vilka efter en permittering som varat över 200 dagar själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren underrättas om dessa arbetssökande, och de tidigare arbetstagarna anvisas arbete på sedvanligt sätt.

## § 20

### Påföljdssystem

Utöver vad som anges i 4 stycket i § 13 i detta avtal kan en arbetsgivare inte heller dömas att utöver de ersättningar som avses i avtalet betala plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal till den del det är fråga om brott mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtal men som i och för sig är samma skyldigheter för vilka en ersättning i överensstämmelse med avtalet har fastställts.

Försummelse att iaktta procedurbestämmelserna leder inte till några pliktåtgärder enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när storleken på den ersättning som en arbetsgivare döms att betala för ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal fastställs.

I övrigt ska tidigare praxis följas i fråga om påföljdssystemet.

## BILAGA 5

### *Avtalsbestämmelser om partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare*

#### § 1

#### Tillämpning av partiell sjukledighet

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidarbete för viss tid som ligger till grund för den finns i 8 kap. 11 § (532/2009) i sjukförsäkringslagen. På motsvarande grunder kan en tjänsteman med sitt samtycke ges ett tjänsteförordnande som gäller deltidarbete. Syftet med partiell sjukfrånvaro är att stödja en person att stanna kvar i arbetet och att på eget initiativ återgå till heltidsarbete. Avtalet om deltidarbete ingås och tjänsteförordnandet om deltidarbete ges utgående från en utredning om personens hälsotillstånd.

Parterna ska komma överens om en sådan ändring av ett avtal eller tjänsteförordnande om deltidarbete som görs under tiden för deltidarbete. Under tiden för deltidarbetet ska avtalet dock upphöra eller tjänsteförordnandet återkallas, om arbetstagaren eller tjänstemannen på grund av sin sjukdom inte längre klarar av deltidarbetet.

När avtalet eller tjänsteförordnandet om deltidarbete upphör har personen i fråga rätt att på nytt börja iaktta de villkor för anställning på heltid som gällde före deltidarbetet.

#### *Anmärkning*

Med stöd av bestämmelserna i sjukförsäkringslagen kan avtal ingås om partiell sjukfrånvaro i 12-120 vardagar. Deltidarbetet kan utgöra 40-60 procent av personens arbetstid i heltidsarbete. Vid beräkningen av maximitiden för partiell sjukledighet beaktas samtliga dagar då partiell sjukdagpenning betalats under de två föregående åren. Har den försäkrade varit arbetsför i tolv månader utan avbrott, ska inte dagar med partiell sjukdagpenning före denna tid beaktas när maximitiden för den partiella sjukdagpenningen räknas ut.

## § 2

## Lön under tiden för deltidarbete

För tiden för deltidarbete betalas till tjänstemän och arbetstagare lön som en andel enligt arbetstimmarna i deltidarbete av lönen i motsvarande heltidstjänst eller heltidsbefattning enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

För tiden för deltidarbete betalas lön för sjukdomstid till en tjänsteman, avvikande från § 9 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, och till en arbetstagare, avvikande från § 14 i det avtalet, enligt vad som bestäms i denna paragraf.

Om en person är partiellt sjukledig under den tid då han eller hon har rätt till full lön för tiden för arbetsförmåga, betalas som lön för sjukdomstiden skillnaden mellan lönen för deltidarbete och lönen för heltidsarbete.

För denna tid betalas den partiella sjukdagpenningen till arbetsgivaren i enlighet med 7 kap. 4 § 3 mom. (532/2009) i sjukförsäkringslagen.

Om en tjänsteman eller arbetstagare som utför deltidarbete i enlighet med detta avtal är partiellt sjukledig och har rätt till sänkt lön för sjukdomstid betalas partiell sjukdagpenning till honom eller henne.

I de fall som avses i det föregående momentet ska det för tiden för partiell sjukledighet betalas lön för sjukdomstid så att lönen tillsammans med den ovan nämnda lönen för deltidarbete och den partiella sjukdagpenningen utgör 86 procent av den lön som utgör grund för den lön för sjukdomstid som ska betalas till tjänstemannen eller arbetstagaren när den partiella sjukledigheten börjar.

## § 3

## Vissa anställningsvillkor under tiden för partiell sjukledighet

Om en tjänsteman eller arbetstagare är sjukskriven under tiden för partiell sjukledighet och ledigheten inte avbryts på grund av detta, får tjänstemannen 60 procent och arbetstagaren två tredjedelar av dagslönen för deltidarbete per sjukdag.

En partiell sjukledighet påverkar inte grunderna för hur semesterpenningen bestäms. Denna betalas således på basis av lönen för heltidsarbete.

Om en person tar ut semester eller eventuell utbytesledighet under den tid som han eller hon är partiellt sjukledig, betalas lön för denna tid enligt en anställning på heltid.

## § 4

## Hur partiell sjukledighet påverkar lönen för sjukdomstiden

En partiell sjukledighet avbryter inte en oavbruten sjukskrivning. För en person som blir sjukskriven på nytt efter att ha varit partiellt sjukledig beräknas lönen för sjukdomstid utifrån den situation som personen befann sig i när den partiella sjukledigheten började.

Tiden för deltidsarbete räknas inte till sjukdomstiden och beaktas inte vid beräkningen av lön för sjukdomstid.

*Tillämpningsanvisning:*

**Exempel:** Den lön som utgör grund för den deltidslön som betalas till en tjänsteman för sjukdomstid är 2 900 euro. Arbetstiden enligt avtalsarrangemanget är 40 procent av heltidsarbetet, och tjänstemannen får således 1 160 euro i lön. Han eller hon får själv den partiella sjukdagpenningen på 1 015 euro. Till honom eller henne betalas 319 euro i lön för sjukdomstid. Tjänstemannen får således sammanlagt 2 494 euro i månaden, vilket utgör 86 procent av det ovan nämna beloppet på 2 900 euro.

Om tjänstemannen insjuknar i influensa i tre dagar, betalar arbetsgivaren en lön för sjukdomstiden som är 60 procent av dagslönen för deltidsarbete, dvs.  $3 \times 22,45 = 67,35$  euro. Även för denna tid får tjänstemannen själv den partiella sjukdagpenningen.

## BILAGA 6

### *Avtalsbestämmelser om vissa anställningsvillkor för legitimerade läkare vid statliga sjukhus och för läkare vid försvarsmaktens truppförband som hör till systemet med totala löner*

#### § 1

##### Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på legitimerade läkare vid statliga sjukhus och på läkare vid försvarsmaktens truppförband, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

Detta avtal tillämpas också på militärtandläkare samt på läkare och militärtandläkare i deltidsarbete, enligt vad som särskilt har avtalat i fråga om respektive bestämmelse.

##### *Anmärkning:*

Om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsmakten föreskrivs i lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970). Arbetstidslagen tillämpas inte på läkare inom försvarsmakten eller på militärtandläkare.

#### § 2

##### Ordinarie arbetstid (grundarbetstid)

Den ordinarie arbetstiden för läkare och militärtandläkare är 37 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas på så sätt att den enligt ett på förhand uppgjort utjämningschema inom två eller tre veckor utjämnas till i genomsnitt 37 timmar per vecka. Av särskilda skäl kan utjämningsperioden också vara längre, dock högst ett år.

#### § 3

##### Hur söckenhelger och vissa andra dagar påverkar arbetstiden

Under de arbetsveckor eller arbetsperioder då långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag eller midsommarafton ingår samt under de arbetsveckor eller arbetsperioder då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen eller annandag jul infaller på en annan dag än en lördag eller söndag, är den ordinarie arbetstiden per arbetsvecka eller arbetsperiod för läkare och militärtandläkare 7 timmar 24 minuter kortare eller, om det under samma arbetsvecka eller arbetspe-

riod infaller två eller flera ovan avsedda dagar, ovan nämnda antal timmar kortare för var och en av dessa dagar. Kristi himmelfärdsdag som infaller på första maj förkortar likväl inte arbetstiden.

Arbetstiden för deltidsanställda läkare eller deltidanställda militärtandläkare som arbetar under dessa arbetsveckor eller arbetsperioder förkortas i motsvarande grad som arbetstiden för heltidsanställda.

Denna bestämmelse tillämpas inte om anställningsförhållandet inte varar en hel arbetsvecka eller arbetsperiod.

#### § 4

##### Den ordinarie arbetstiden under en avbruten arbetsvecka eller arbetsperiod

Om en läkares eller militärtandläkares arbetsvecka eller arbetsperiod avbryts på grund av semester, tjänstledighet, deltagande i kurser eller jourledighet eller på grund av att tjänsteförhållandet börjar eller slutar mitt i veckan och avbrottet inte var känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med det timantal som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen för avbrottsdagarna.

Var avbrottet känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar för den första avbrottsdagen i veckan och med 7 timmar 30 minuter för de följande avbrottsdagarna, om läkares eller militärtandläkares ordinarie arbetstid i regel fördelar sig på fem arbetsdagar i veckan, förutsatt att avbrottsdagen annars hade varit en arbetsdag.

#### § 5

##### Ledighet per vecka (veckovila)

Läkare skall i samband med söndagen eller, om detta inte är möjligt på grund av jour eller av någon annan anledning, någon annan gång under veckan ges en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet under vilken de är befriade från sina uppgifter och också från skyldigheten att ha jourtjänstgöring. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en 14-dygnsperiod. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

En läkare kan åläggas att ha jour eller bli kallad i arbete under sin veckoledighet eller under någon annan ledig dag, om juren vid sjukhuset annars inte kan ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller om det är fråga om nödarbete eller någon annan tvingande situation. Bestämmelserna om ledighet kan dessutom frångås om arbetstiden per dygn uppgår till högst 3 timmar.

*Tillämpningsanvisning:*

Läkarnas arbete ordnas i princip enligt en fem dagars arbetsvecka, när detta konstateras vara möjligt att kombinera med bevarad patientsäkerhet och en effektiv verksamhet vid inrättningen. Arbetsskiften planeras på så sätt att man strävar efter att ge läkarna två lediga dagar efter varandra under veckan.

*Anmärkning:*

Om en ledighet per vecka inte har kunnat ordnas för en läkare som omfattas av arbetstidslagen, ersätts den tid som använts för arbete enligt 32 § 2 mom. arbetstidslagen genom att läkarens ordinarie arbetstid förkortas med det antal timmar som läkaren inte kunnat ta ut av sin ledighet per vecka. Arbetstiden skall förkortas inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Ledigheten per vecka kan med den berörda läkarens samtycke även ersättas genom en oförhöjd enkel timlön. ( YK:05390 )

## § 6

## Dagliga vilotider (måltidsraster)

Läkare och militärtandläkare skall ges en måltidsrast på minst en halvtimme eller, om de så önskar, en möjlighet att inta en måltid på 15—20 minuter på arbetsplatsen under arbetstid, så att arrangemangen inte utgör ett hinder för arbetets gång eller de tjänster som utförs.

*Tillämpningsanvisning:*

Den dagliga vilotiden räknas inte in i arbetstiden, om läkaren eller militärtandläkaren under denna tid är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen.

## § 7

## Grundersättningar för sjukhusjour

mom. 1 För sådan jour utanför den ordinarie arbetstiden som sker på order av arbetsgivaren betalas läkare följande grundersättningar för jour:

mom. 2 Grundersättningar för fri jour

För varje jourtimme med fri jour (telefonjour) betalas en procentuell grundersättning enligt ersättningstabellen, räknad utifrån den jourhavande läkarens oförhöjda timlön, som fås genom att läkarens fasta lön per månad divideras med 160.



Tidpunkt	Ersättningsprocent 1.3.2003
Vardag	20 (YK:05720)
Veckoslut	28 (YK: 05721)

mom. 3 Jour i sjukhusets jourrum (sjukhusjour)

	euro per jourdygn		
		fr.o.m. 1.8.2014	fr.o.m. 1.8.2015
söndagar och helgdagar	224,11	225,75	226,42
helgfria lördagar	167,76	168,98	169,49
övriga vardagar	112,46	113,28	113,62

mom. 4 Om behörighetskravet för en tjänst är specialrättigheter, ska en specialist som fyller behörighetskraven för tjänsten dock betalas grundersättningar för sjukhusjour enligt följande:

	euro per jourdygn		
		fr.o.m. 1.8.2014	fr.o.m. 1.8.2015
söndagar och helgdagar	268,14	270,10	270,91
helgfria lördagar	201,36	202,83	203,44
övriga vardagar	138,49	139,50	139,92

mom. 5 En förutsättning för att grundersättning för sjukhusjour skall betalas är att jourtiden på söndagar och helgdagar är 24 timmar, på lördagar 19 timmar 30 minuter och övriga vardagar 17 timmar 30 minuter.

mom. 6 Om jourtidens längd avviker från den ovan nämnda jourtiden med minst två timmar, ändras grundersättningen för sjukhusjouren i motsvarande grad.

mom. 7 Förhöjda grundersättningar för jour enligt mom. 4 i denna paragraf betalas vid försvarsmaktens truppförband till läkare som har specialrättigheter inom allmänmedicin eller företagshälsovård.

mom. 8 Vid försvarsmaktens sjukhus kan en extra jourhavande läkare som kallats in för att utföra arbete av jourkaraktär betalas ersättning för telefonjour enligt antalet timmar från det att lar- met ges till det att den normala jourtiden löper ut. En extra jourhavande läkare har härvid efter den arbetade tiden telefonjour enligt bestämmelserna ända tills jourskiftet i fråga slutar.

- mom. 9 För jourdygn som börjar på påsklördagen, midsommaraftonen eller julaftonen betalas samma grundersättning för sjukhusjour som för söndagar och helgdagar.

*Tillämpningsanvisning:*

Med jour avses att en läkare på order av arbetsgivaren vistas på arbetsplatsen (sjukhusjour) eller någon annanstans (fri jour), redo att vid behov arbeta utom sin ordinarie arbetstid.

Med fast lön avses lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

Ersättning för veckoslutsjour betalas för tiden från fredag eller vardag före söckenhelg, julafton och midsommarafton kl. 18.00 till måndag eller nästa vardag kl. 8.00.

## § 8

### Förhöjd grundersättning

Grundersättningar för jour enligt § 7 höjs med 50 procent i fråga om de jourdygn som överskrider 15 dygn av sjukhusjour per kalenderårskvartal. Om läkaren har fyllt 55 år går gränsen för förhöjd jourersättning vid hälften av den ovan nämnda tiden. För fastställandet av den sagda jourgränsen omvandlas telefonjour till sjukhusjour genom att antalet jourdygn divideras med två (2). Denna paragraf tillämpas bara på de tjänstemän vars anställningsförhållande fortlöper oavbrutet i över en månad.

Vid fastställandet av gränsen för förhöjd jourersättning beaktas som reducerande faktorer semestrar och tjänstledigheter samt det faktum att läkarens tjänsteförhållande inte har fortgått ett helt kvartal. ( YK:04475 YK:05720 YK:05721 )

## § 9

### Arbetad tid under jour

- mom. 1 När en läkare under jouten måste arbeta aktivt på sjukhuset, betalas för varje timme som använts till arbete en oförhöjd timlön som räknas ut genom att läkarens fasta lön per månad divideras med 160. Den arbetade tid som skall ersättas bestäms på följande sätt: ( YK: 05070 )

- mom. 1
1. En hel arbetad timme räknas som en hel timme, och en knapp timme räknas som en halvtimme.
  2. Till början och slutet på den faktiska arbetade tiden för den som har telefonjour på ett sjukhus fogas 15 minuter.

I andra fall än vid telefonjour anses den arbetade tiden börja när man kallar på den jourhavande, varvid han eller hon omedelbart förutsätts lämna jourrummet, och sluta när uppgiften är utförd och läkaren lämnar den plats där arbetet utfördes.

3. Antalet timmar i söndagsarbete ökas med 25 procent.

Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndagar och kyrkliga högtider samt på självständighetsdagen och första maj. Som söndagsarbete räknas också de arbetstimmar som kl. 18.00-24.00 utförs på lördagar samt dagen före kyrkliga högtider, självständighetsdagen och första maj.

4. Om en läkares arbetade tid enligt punkterna 1 och 2 i denna paragraf under en kalendermånad överstiger 20 timmar, ökas den faktiska arbetade tiden enligt punkterna 1 och 2 med 40 procent för de timmar som överstiger 20, och om den arbetade tiden överstiger 40 timmar ökas den faktiska arbetade tiden med 60 procent för de timmar som överstiger 40 timmar.

5. Nattarbete under juren omvandlas till arbetad tid genom att grundtiden enligt punkterna 1 och 2 i denna paragraf utökas med ett separat lika långt tidstillägg, dock så att ett separat arbetspass som är kortare än en timme för tidstilläggets del räknas som 45 minuter. Det separata tidstillägget ökas inte utifrån punkterna 3 och 4, och det beaktas inte heller när den arbetade tiden enligt punkt 4 räknas ut.

6. Med nattarbete avses arbete som utförs mellan kl. 21.00 och 6.00, och med det jämsätts arbete som fortsätter omedelbart efter kl. 6.00, dock inte längre än till kl. 9.00.

7. För söndagsarbete enligt punkt 3 i denna paragraf betalas läkare dessutom en separat penningersättning på 75 procent, som räknas ut på basis av den förhöjda timlönen.

## § 10

### Telefonkonsultation

För telefonkonsultationer under en läkares jour betalas läkaren för varje telefonkonsultation en penningersättning som räknas ut genom att läkares fasta lön per månad divideras med 640. Ersättningen för telefonkonsultationer mellan kl. 23.00 och 6.00 betalas till dubbelt belopp, förutsatt

att läkaren inte under samma timme har arbetad tid eller fler telefonkonsultationer än denna ena för vilken ersättning betalas. ( YK: 04439 )

Med telefonkonsultation enligt föregående moment avses en telefonöverläggning som gäller vården av en patient och som förs mellan den jourhavande läkaren och

1. en annan jourhavande läkare vid samma sjukhus eller inrättning,
2. en jourhavande läkare vid ett annat sjukhus eller en hälsocentral,
3. den överskötare, avdelningsskötare eller övriga person inom vårdpersonalen vid samma sjukhus eller inrättning som då läkaren inte är på plats närmast är ansvarig för vården av patienterna.

Ersättning betalas inte om läkaren enbart kallas till sjukhuset eller inrättningen eller om läkaren, efter att eventuellt ha gett temporära vårdföreskrifter, med anledning av telefonsamtalet beger sig till sjukhuset eller inrättningen.

## § 11

### Ersättning i ledig tid för arbetad tid och telefonkonsultationer

Läkarna betalas ersättning i pengar för arbetad tid eller telefonkonsultationer enligt § 9 och 10. En läkare som så önskar får likväl ersättning i ledig tid som motsvarar den omvandlade arbetade tid som avses i § 9 eller ersättning i ledig tid för telefonkonsultationer enligt § 10 mom. 1 utom i de fall då bristen på läkare kunde medföra tydliga nackdelar för verksamheten vid sjukhuset.

Ersättningen för arbetad tid omvandlas till ledig tid genom att penningsersättningen för den arbetade tiden divideras med den oförhöjda timlönen enligt den fasta lönen, varvid kvoten anger antalet timmar för den lediga tiden. Grundersättningarna beaktas inte när ersättningen i ledig tid räknas ut.

Telefonkonsultationer omvandlas till ersättning i ledig tid genom att en telefonkonsultation räknas som 15 minuter arbetad tid.

Ersättning i ledig tid skall ges i den tjänst där jourtjänstgöringen har utförts eller i en annan tjänst i samma löneklass vid sjukhuset. Från läkarens fasta månadslön dras av ett belopp som motsvarar ersättningen i ledig tid under den månad ersättningen ges eller under den följande månaden. Beloppet fås genom att antalet timmar som ersätts i ledig tid multipliceras med den oförhöjda timlönen enligt den fasta lönen.

När ersättning ges i ledig tid enligt denna paragraf, motsvarar en veckas ledighet 37 timmar omvandlad arbetad tid, dock med de undantag som under veckor med söckenhelger följer av § 3. Om ledighet ges i en kortare period än en vecka, fördelas arbetstiden på de olika arbetsdagarna med iakttagande i tillämpliga delar av § 4 eller något annat ändamålsenligt arrangemang.

## 1.4 Arbetstid

### 1 STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDER

#### 1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE

##### § 1

#### Tillämpningsområde och arbetstidsformer

Detta avtal tillämpas, om inte något annat föreskrivs, bestäms eller avtals, på följande arbetstider för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk:

a) arbete vid ämbetsverk, dvs. den arbetstidsform som iakttas vid ämbetsverk som avses i förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk (332/1994) samt motsvarande arbetstidsform som iakttas vid andra ämbetsverk,

b) veckoarbete, dvs. sådant arbete, annat än vid ämbetsverk, som avses i 6 § i arbetstidslagen (605/1996), och

c) periodarbete, dvs. arbete som avses i 7 § i arbetstidslagen.

Dessa bestämmelser tillämpas också på deltidsarbete, antingen som sådana eller enligt vad som har överenskommit separat i fråga om de enskilda bestämmelserna.

Dessa bestämmelser tillämpas inte på tjänstemän och arbetstagare vars arbetstider regleras genom separata tjänste- eller kollektivavtalsbestämmelser.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Arbetstidsbestämmelserna tillämpas på statliga ämbetsverks hel- och deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare som iakttar de arbetstidsformer som nämns i avtalet. Med deltidsanställd avses en person vars arbetstid är kortare än den ordinarie arbetstiden för en motsvarande heltidsanställd. Bestämmelserna tillämpas också på de gårdskarlar som avses i den upphävda lagen om arbetstiden för gårdskarlar (284/1970).

De avtalsbestämmelser som gäller arbete vid ämbetsverk tillämpas vid ämbetsverk som omfattas av förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk. Till dem som utför arbete vid ämbetsverk räknas dock inte t.ex. domare och föredragande vid domstolar, utmätningsmän och stämmingsmän och inte heller andra personalgrupper som inte omfattas av arbetstidsregleringen eller som på order av arbetsgivaren iakttar em arbetstid som avviker från det ovan nämnda.

De avtalsbestämmelser som gäller periodarbete tillämpas på arbete som avses i 7 § arbetstidslagen. Bestämmelserna om veckoarbete tillämpas på annat arbete enligt 6 § arbetstidslagen än arbete vid ämbetsverk och periodarbete.

Till de viktigaste tjänstemannagrupper som omfattas av separata tjänstekollektivavtalsbestämmelser om arbetstider enligt § 1 mom. 3 hör för närvarande tjänstemännen vid försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet och tjänstemännen inom utrikesrepresentationen.

*Anmärkning:*

Inom de branscher med arbetskollektivavtal där det har avtalats att andra bestämmelser än statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal skall tillämpas, kan avtalas att detta avtal skall tillämpas.

Bestämmelserna tillämpas också, enligt vad som överenskoms i arbetsavtalen, på arbetstagare som inte omfattas av arbetskollektivavtal.

## § 2

### Tillämpningen av vissa arbetstidsbestämmelser

Utöver dessa bestämmelser tillämpas på dem som omfattas av arbetstidslagen följande av lagens bestämmelser, om inte något annat separat har avtalats om dem genom detta eller något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal: 5 § (beredskapstid), 7 § 1 mom. 1-11 punkten (förteckning över branscher med periodarbetstid), 8 § (arbetstiden för motorfordonsförare), 9 § 2 mom. (på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid), 14 § 1 och 3 mom. (exceptionell ordinarie arbetstid), 15 § (förkortad arbetstid), 18 § (arbetstagarens samtycke), 19 § 1 och 2 mom. (maximiantalet övertidstimmar), 20 § (inledande och avslutande arbete), 21 § (nödarbete), 23 § (mertids- och övertidsersättning i form av ledighet), 24 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod), 26 § (nattarbete), 27 § (skiftarbete och nattskift i periodarbete), 28 § 1 mom. sista meningen och 3 mom. (dagliga vilotider), 29 § (dygnsvila), 30 § (motorfordonsförarens dygnsvila), 32 § (undantag från ledighet per vecka), 33 § 1 mom. (söndagsarbete), 34 § (utjämningsschema för arbetstiden), 35 § (arbetsskifts-

förteckning), 36 § (dispens) och 37 § (arbetstidsbokföring) samt de särskilda stadgandena i 8 kap. (tid för väckande av talan, stadgandenas tvingande natur, framläggningsskyldighet och straffstadganden).

Dessutom tillämpas bestämmelserna i förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk, om de inte står i strid med dessa bestämmelser. Denna paragraf har karaktären av en informativ hänvisning.

#### Anmärkning:

Arbetstidslagen tillämpas också på statens tjänstemän och arbetstagare, med de undantag som framgår av lagens 2 § och av förordningen om arbetstiden för statstjänstemän (822/1996).

## 2. TID SOM RÄKNAS IN I ARBETSTIDEN SAMT ORDINARIE ARBETSTID

### § 3

#### Tid som räknas in i arbetstiden

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

I arbetstiden inräknas inte de dagliga vilotiderna, om tjänstemannen eller arbetstagaren under dessa tider obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen, och inte heller den tid som används för resa eller färd, om den inte samtidigt skall anses vara en egentlig arbetsprestation.

#### *Tillämpningsanvisning:*

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

I överensstämmelse med definitionen av den tid som räknas in i arbetstiden inräknas i arbetstiden också den tid som går åt till att förbereda inledande av arbetet och till att avsluta arbetet samt till att avhämta arbetsredskap från en plats som arbetsgivaren anvisat eller till att föra dem tillbaka dit. Också den tid som går åt till färd eller transport från en av arbetsgivaren bestämd utgångspunkt till den egentliga arbetsplatsen och till att återvända därifrån tillbaka till utgångspunkten inräknas i arbetstiden.

##### **2. Tid som används till resor**

Av den tid som använts till tjänsteresor räknas som arbetstid endast den tid som använts till att sköta tjänste- eller arbetsuppgifter, t.ex. bevakning eller övervakning av anordningar.

Om en tjänsteman eller arbetstagare har varit i arbete under det dygn som använts till tjänste- eller kommenderingsresa, men mindre än den ordinarie arbetstiden eller vid periodarbete mindre än 7 timmar 39 minuter, räknas den tid som gått åt till resor som en förläng-

ning av den arbetade tiden på så sätt att den tillsammans med den arbetade tiden utgör högst den ordinarie arbetstiden per dygn eller vid periodarbete 7 timmar 39 minuter. Den tid som använts till resor beaktas inte som förlängning av arbetstiden i fråga om ett resedygn under en kommenderingsresa som företas för förflyttning från ett tjänstgöringsställe till ett annat.

För den tid som räknas som förlängning av arbetstiden betalas inte kvälls-, natt-, lördags-, söndags- eller helgaftonsersättning.

### 3. Övergång till sommartid

Vid den årliga övergången till sommartid på våren och tillbaka till vintertid på hösten fastställs den tid som berättigar till arbetstidsersättningar enligt den faktiskt arbetade tiden och inte för tiden mellan ifrågakvarande tider på dygnet. Tid som berättigar till kvälls- och nattersättning samt söndagsersättning fastställs enligt officiella klockslag och enligt den faktiska längden.

### 4. Befrielse från arbetet och inräknande av denna tid i arbetstiden

I) Fall där befrielse från arbetet måste ordnas och där befrielsen räknas som arbetstid

Utöver vad som avtalats i § 3 inräknas i arbetstiden den tid som går åt

a) till förhör som under arbets- eller fritid hålls genom arbetsgivarens försorg,

b) när personen i fråga på en statlig arbetsgivarmyndighets eller allmän åklagares vägnar kallats att under arbetstid höras som vittne vid domstol,

c) till deltagande i av staten tillsatta kommittéers, delegationers, nämnders, kommissioners och arbetsgruppers sammanträden under arbetstid eller på fritiden utan ersättning,

d) till deltagande under arbetstid eller på fritiden i hälsoundersökningar och hälsokontroller som förordnas av ämbetsverket,

e) till en förtroendemans eller huvudförtroendemans lokala förhandlingar med en arbetsgivarmyndighet eller till handhavandet under arbetstid eller på fritiden av andra åligganden som hör till förtroendemannauppdraget och som avtalats med dessa myndigheter,

f) 1) när en tjänsteman som avses i 4 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/88) i egenskap av företrädare för personalen deltar i samarbetsuppgifter enligt samarbetslagen och när personalföreträdarna deltar i ömsesidiga förberedelser i anknytning till detta, samt

2) när någon annan företrädare för personalen än en lärare under sin fritid deltar i ett möte som avses i lagens 5 §, i en förhandling som



avses i 8 §, i det arbete utfört av en arbetsgrupp vilket ersätter det samarbetsförfarande som avses i § 11 i avtalet om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller i andra samarbetsuppgifter som har överenskommit med arbetsgivaren.

II) Fall där befrielse från arbetet måste ordnas men där befrielsen inte räknas som arbetstid

a) medicinska undersökningar som föregår förlossning, om de måste utföras på arbetstid,

b) läkarbesök,

c) värnpliktsuppbåd,

d) inträdesförhör till lärokurser som ordnas av ämbetsverket,

e) hörande som vittne vid polisförhör eller inför domstol i ett mål där staten är part,

f) hörande som målsägande vid polisförhör eller inför domstol i ett mål där tjänstemannen eller arbetstagaren genom skötseln av sina tjänsteåligganden kommit i målsägandes ställning,

g) hörande som svarande eller som annat än ovan i punkt I b) avsett vittne eller som målsägande vid polisförhör eller inför domstol.

En anställd kan inte åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt a. En anställd får åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt c endast av tvingande skäl som arbetet kräver. Man bör undvika att ålägga en anställd att arbeta in fritid som avses i punkterna b och d-f. Personen i fråga kan åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt g.

En anställd skall i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i kommunala förtroende uppdrag och i skötseln av uppdrag som nämndeman vid tingsrätten. Den tid som använts till detta inräknas inte i arbetstiden.

## § 4

### Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är

a) vid arbete vid ämbetsverk 7 timmar 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka,

b) vid veckoarbete mellan 6 timmar 15 minuter och 8 timmar per dygn samt 38 timmar 15 minuter per vecka, samt

c) vid periodarbete 114 timmar 45 minuter under en treveckorsperiod.

Om förkortning av den ordinarie arbetstiden per vecka för arbetstagare som i veckoarbete utför intermittent eller kontinuerligt treskiftsarbete och om anknytande arbetstidsarrangemang har överenskommit genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket.

*Tillämpningsanvisning:*

Den ordinarie arbetstiden har i arbetstidsbestämmelserna vanligen definierats enligt arbetstidens längd och inte enligt när den infaller. Således kan t.ex. arbete vid ett ämbetsverk utom ämbetsverkets öppet-hållningstid utgöra ordinarie arbetstid.

I veckoarbete kan den ordinarie arbetstiden per dygn ordnas på så sätt att den ordinarie arbetstiden är 7 timmar 39 minuter alla dagar eller 6 timmar 15 minuter en dag och 8 timmar de övriga dagarna. Med stöd av b-punkten kan den ordinarie arbetstiden per dygn också, inom ramen för timgränserna, ordnas på något annat sätt, så att det sammanlagda antalet ordinarie arbetstimmar per dygn är 38 timmar 15 minuter per vecka. När man första gången övergår från det förstnämnda arbetstidsarrangemanget till övriga tänkbara arrangemang, skall en överenskommelse träffas med de anställda.

Vid periodarbete kan den ordinarie arbetstiden för arbetstagare också ordnas på så sätt att den under en tvåveckorsperiod uppgår till 76 timmar 30 minuter.

## § 5

## Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

Nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen, annandag jul och trettondagen, om de infaller på en annan dag än lördag eller söndag, samt långfredagen, annandag påsk och midsommaraftonen förkortar arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden vid arbete vid ämbetsverk med 7 timmar 15 minuter och vid vecko- eller periodarbete med 8 timmar i förhållande till timantalet enligt § 4 eller 6.

I förhållande till timantalet enligt § 4 eller § 6 förkortar Kristi himmelfärdsdag arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden med 7 timmar 15 minuter vid arbete vid ämbetsverk, med 8 timmar vid periodarbete och med en tid som motsvarar den ordinarie arbetstiden per dygn för dagen i fråga vid veckoarbete. Om Kristi himmelfärdsdag infaller på första maj förkortas arbetstiden inte.

Arbetstiden under dessa veckor och arbetsperioder skall om möjligt förkortas på ovan nämnda sätt. Arbetstiden för en deltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare som arbetar under dessa veckor eller arbetsperioder skall om möjligt förkortas i samma proportion som arbetstiden för heltidsanställda.

Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för veckorna eller arbetsperioderna i fråga mertids- eller overtidsersättning på det sätt som avtalats i § 13-18.

Midsommardagen och alla helgons dag förkortar inte arbetstiden.

*Tillämpningsanvisning:*

Om det med tanke på uppgifternas art är möjligt skall de som regelbundet arbetar fem dagar i veckan, måndag till fredag, vara lediga på midsommar- och julaftonen samt lördagarna i följande veckor: påskveckan och den vecka där annandag påsk infaller samt de veckor där nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen eller annandag jul infaller någon annan dag än lördag eller söndag.

Vid periodarbete skall arbetstiderna om möjligt arrangeras på så sätt att de dagar som nämns i § 5 mom. 1 och 2 i avtalet är lediga, när det är möjligt med beaktande av arbetsuppgifternas art. I övriga fall skall arbetstiden om möjligt förkortas genom att någon annan dag under samma arbetsperiod är ledig dag.

*Anmärkning:*

Kristi himmelfärdsdagen förkortar inte arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete eller i de oavbrutna (kontinuerliga) arbetstidsformer där arbetstiden per år är mer än 8 timmar kortare än arbetstiden per år i dagarbete.

### 3. ARBETSTIDSARRANGEMANG

#### § 6

#### Reglering av den ordinarie arbetstiden

Med avvikelse från § 4 kan den ordinarie arbetstiden arrangeras på följande sätt.

I veckoarbete kan den ordinarie arbetstiden per dygn tillfälligt förlängas till 9 timmar förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka under en period av högst tre veckor i medeltal utjämnas till 38 timmar 15 minuter. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan arrangeras i form av en genomsnittlig arbetstid förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till 38 timmar 15 minuter under en period av högst tre veckor vid dags- och tvåskiftsarbete, högst sex veckor vid intermittent treskiftsarbete och högst ett år vid oavbrutet skiftarbete.

I periodarbete går det, i syfte att ordna arbetet ändamålsenligt eller undvika oändamålsenliga skift, att arrangera den ordinarie arbetstiden på så sätt att den är i medeltal 114 timmar 45 minuter under två arbetsperioder som följer på varandra. Den ordinarie arbetstiden under en arbetsperiod får härvid inte överstiga 123 timmar.

I veckoarbete inom undervisningsområdet och på kanaler kan den ordinarie arbetstiden per vecka arrangeras på så sätt att den under terminerna och arbetsperioderna vid läroanstalter och under trafiksäsongerna på kanalerna är i medeltal 42 timmar per vecka förutsatt att den under en ettårsperiod utjämnas till i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka.

I periodarbete på kanaler kan den ordinarie arbetstiden arrangeras på så sätt att den är i medeltal 114 timmar 45 minuter under en ettårsperiod. Härvid får den ordinarie arbetstiden under en arbetsperiod inte överstiga 123 timmar.

Om den ordinarie arbetstiden på ovan nämnda sätt har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall det för arbetet på förhand göras upp ett utjämningschema minst för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det fastställda genomsnittet.

I fältarbete gäller under fältarbetstid i fråga om den ordinarie arbetstiden för arbete vid ämbetsverk vad som särskilt bestäms eller avtalas.

### § 6 a

#### Vissa flexibla arbetstidsarrangemang

Ämbetsverken kan ta i bruk nedan nämnda flexibla arbetstidsarrangemang, om de främjar en effektiv verksamhet och lämpar sig för ämbetsverkets och den aktuella enhetens verksamhet och arbetsuppgifter.

#### a) Förlängd arbetstid

I arbete vid ämbetsverk och i veckoarbete kan man komma överens om en längre ordinarie arbetstid per dygn och vecka än vad som anges i § 4. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan då vara högst 40 timmar. Man kommer överens om den ordinarie arbetstiden per dygn så att den sammanlagda arbetstiden under en vecka motsvarar den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka. Vid förlängd arbetstid betalas månadslönen förhöjd enligt förhållandet mellan den ordinarie arbetstiden per vecka enligt § 4 och den avtalade arbetstiden per vecka.

Övertidsarbete som vid förlängd arbetstid ska ersättas enligt § 16 är i arbete vid ämbetsverk i fråga om tjänstemän och arbetstagare som avses i § 13 arbete som på förordnande av en chef utförs utöver en arbetstid på 7 timmar 39 minuter per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka eller utöver längre avtalade ordinarie arbetstider. Arbetstidsersättningarna för andra som utför arbete vid ämbetsverk fastställs i enlighet med § 18. Övertidsarbete som vid veckoarbete ska ersättas enligt § 16 är arbete som på förordnande av en chef utförs utöver den avtalade ordinarie arbetstiden per dygn och vecka. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen utifrån tjänstemannens eller arbetstagarens månadslön för arbetstid utan förlängning och den divisor som gäller för denna lön.

De söckenhelger som avses i § 5 mom. 1 och 2 förkortar arbetstiden i arbete vid ämbetsverk med den genomsnittliga ordinarie arbetstid per dygn som räknats ut på basis av den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka. Vid veckoarbete iakttas § 5 mom. 1 och 2.

### b) Individuell arbetstid

I uppgifter som huvudsakligen utförs någon annanstans än på det egentliga tjänstestället eller den egentliga arbetsplatsen eller där det annars är lämpligt med hänsyn till uppgifternas speciella karaktär, kan individuell arbetstid tas i bruk för en tjänsteman eller arbetstagare som avses i § 18. Då kan individuell arbetstid också tas i bruk för tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 13 och som arbetar i motsvarande uppgifter.

När individuell arbetstid tillämpas, ska arbetsgivaren precisera målen för arbetet och arbetsuppgifterna för tjänstemannen eller arbetstagaren och följa hur de genomförs. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska se till att arbetstiden jämnas ut till den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka, och då kan mertids- eller overtidsarbete som ska ersättas inte uppkomma. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska föra bok över sina arbetstimmar.

### c) Komprimerad arbetstid

I arbete vid ämbetsverk och i veckoarbete kan den ordinarie arbetstiden avvikande från § 4 ordnas på så sätt att arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden per vecka utförs på förhand antingen varje vecka eller under en längre tidsperiod så att en arbetsdag per vecka kan ges som ledig tid. När timmar arbetas in och ledighet tas ut ska den arbetstidsbank som avses i § 7 användas och § 7 iakttas även i övrigt.

Ovan nämnda arbetstidsarrangemang är frivilliga, och ibruktageandet av dem förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om dem. Arrangemangen gäller inte ledande tjänstemän och arbetstagare som avses i § 18. Arrangemangen tas i bruk genom ett skriftligt avtal antingen för en bestämd tid eller tills vidare så att vardera parten kan säga upp avtalet med iakttagande av på förhand fastställda procedurer och tidsfrister. Det arrangemang som nämns i punkt a kan dock tas i bruk för högst sex månader i sänder.

Upphävs § 6 a mom. 3

#### *Tillämpningsanvisning:*

Arbetsgivaren beslutar om organiseringen och dimensioneringen av arbetena, t.ex. om förläggningen av arbetstiden, den plats där arbetet utförs, den arbetstidsform som ska iakttas och de resurser som arbetsuppgifterna kräver. Arrangemangen enligt § 6 a avser inte att begränsa denna beslutanderätt. Således har varken arbetsgivaren eller personalen någon skyldighet eller rätt till dessa arrangemang, utan ibruktageandet av dem bygger på prövning och frivillighet.

Arrangemangens funktionsduglighet och resultat samt deras eventuella inverkan på arbetshälsan och möjligheterna att orka i arbetet ska fortlöpande följas upp och regelbundet granskas av arbetsgivaren

och de berörda, minst en gång i halvåret. När ett tidsbundet arrangemang upphör, ska de ovannämnda aspekterna granskas på motsvarande sätt innan ett eventuellt nytt avtal ingås. Ett arrangemang som avses i § 6 a punkt a får inte införas genast i början av ett anställningsförhållande, och arbetstiden kan förlängas sammanlagt för högst 12 månader i sänder genom ett sådant arrangemang.

Innan de arrangemang som avses i § 6 a tas i bruk vid ett ämbetsverk ska ärendet behandlas med förtroendemännen eller andra personalföreträdare. Information om de avtalade arrangemangen ska ges till förtroendemännen eller andra personalföreträdare till den del arrangemangen gäller den personal som de företräder.

Vid den individuella arbetstid som avses i § 6 a punkt b följer och övervakar arbetsgivaren inte hur den tid som används till arbete disponeras, och personen i fråga ser själv till att arbetstiden jämnas ut. Därför finns det inte några grunder för att mertids- eller overtidsarbete ska uppkomma eller ersättas. Om antalet arbetsuppgifter på förordnande av en chef dock ändras så att de konstateras kräva överskridningar av den ordinarie arbetstiden, ska arrangemanget med individuell arbetstid avlutas eller tillfälligt avbrytas.

För ordnandet av den komprimerade arbetstid som avses i § 6 a punkt c kan en arbetstidsbank enligt § 7 tas i bruk genom ämbetsverkets beslut, om man inte inom ämbetsverket på annat sätt lokalt har kommit överens om arrangemanget. Komprimerad arbetstid kan även ordnas så att ledigheten tas ut mer sällan än varje vecka eller så att ledigheten tas ut under endast en del av arbetsdagen. Även i arrangemang enligt § 6 a förutsätter rätten till ersättningar enligt avsnitt 5 att arbetet har utförts på förordnande av en chef.

På de villkor som anges i § 6 a mom. 1 och med beaktande av det som sägs i stycke 1 i tillämpningsanvisningarna kan arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren också komma överens om att arbetet utförs helt eller delvis någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler eller i andra lokaler som arbetsgivaren innehar än på personens egentliga tjänsteställe eller arbetsplats.

*Anmärkning:*

Finansministeriet har utfärdat separata anvisningar om principerna för distansarbete och om anställningsvillkoren.

## § 7

### System med arbetstidsbanker för fördelning av den ordinarie arbetstiden

Avtalsparterna på central nivå uppmanar parterna vid ämbetsverken att på lokal nivå föra förhandlingar och ingå avtal om att införa ett system

med arbetstidsbank för att främja ändamålsenliga och effektiva verksamhetsarrangemang och för att beakta personalens önskemål beträffande arbetstiden.

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller någon annan företrädare som personalen har valt ska föra förhandlingar och ingå avtal om införandet av ett system med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. För ordnandet av den komprimerade arbetstid som avses i § 6 a punkt c kan en arbetstidsbank tas i bruk också genom ämbetsverkets beslut. Dessutom kan en arbetstidsbank genom ämbetsverkets beslut tas i bruk på försök för högst 12 månader under avtalsperioden. Försöket ska föregås av lokala förhandlingar, och de synpunkter som kommit fram i dem ska beaktas i beslutet. Användningen av systemet förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke.

I systemet med arbetstidsbank fördelas och utjämnas arbetstimmar som hör till den ordinarie arbetstiden enligt förutsedda och oförutsedda variationer i arbetsmängden. Till arbetstidsbanken överförs de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstid som anges i § 4 eller den arbetstid som anges i § 5 mom. 1 eller 2. Timmarna kan senare tas ut som ledig tid på det sätt som nämns nedan.

Timmar som har överförts till arbetstidsbanken kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning, och de utgör inte mertids- eller övertidsarbete. Man ska sträva efter att ge sådan ledighet som tas ut från arbetstidsbanken som hela lediga dagar, om inte något annat föranleds av ämbetsverkets arbetsarrangemang. Tidpunkten för ledigheten ska bestämmas i samförstånd med tjänstemannen eller arbetstagaren och med beaktande av ämbetsverkets funktionella behov och tjänstemannens eller arbetstagarens önskemål och förslag. Om man inte kan nå samförstånd, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att få meddelande om tidpunkten för ledigheten minst två veckor innan den börjar.

Om en tjänsteman eller arbetstagare vill utträda ur systemet arbetstidsbank vid någon annan tidpunkt än när anställningsförhållandet upphör, eller om ämbetsverkets system med arbetstidsbank läggs ner, ska meddelande om detta ges minst sex månader innan tillämpningen upphör. Under denna period överförs inte längre några timmar till arbetstidsbanken, och man ska sträva efter att tidigare överförda timmar i första hand kan tas ut som ledighet. Detta gäller dock inte tidsbundna försök som avses i mom. 2. Om man inte kan bevilja ledighet i ovan nämnda eller andra situationer, ersätts de timmar som finns i arbetstidsbanken i pengar genom att enkel timlön betalas för varje timme.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på ledande tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 18.

*Tillämpningsanvisning:*

Arbetstiden för tjänstemän och arbetstagare som hör till systemet med arbetstidsbank ska fördelas med beaktande av behov som gäller verksamheten och organiseringen av arbetet. Fördelningen genomförs så att man till banken överför de arbetstimmar som utförts enligt chefens förordnande och som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt § 4. Dessa timmar är inte mertids- eller overtidsarbete som ska ersättas. Timmar som överförs till arbetstidsbanken jämnas ut så att de senare kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning.

Systemet med arbetstidsbank kan användas för att jämna ut både förutsedda och oförutsedda variationer i arbetsmängden. Fördelning och utjämning av arbetstiden är en fungerande lösning när det finns behov av att förlänga den ordinarie arbetstiden under en viss period t.ex. för att bemöta säsongsvariationer, belastningstoppar, krav som gäller tidtabeller eller kundbehov i verksamheten. Likaså kan sådant tillfälligt arbete som verksamheten kräver under veckoslut eller exceptionella tider på dygnet jämnas ut med hjälp av systemet med arbetstidsbank bl.a. som ett alternativ till skiftarbete. Tillfälliga enstaka överskridningar av arbetstiden som arbetsuppgifterna kräver kan också jämnas ut med hjälp av systemet.

Vid arrangemangen ska det beaktas att den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen får vara i medeltal högst 40 timmar i veckan under en period på högst 52 veckor. Den maximala arbetstiden per dag eller vecka har inte begränsats i avtalsbestämmelsen. När bestämmelsen tillämpas ska dock bestämmelser och föreskrifter om vilotider beaktas.

Arbetsgivaren och en förtroendeman som företräder personalen eller någon annan företrädare som personalen har valt ska på lokal nivå föra förhandlingar och ingå avtal om införandet av ett system med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. De detaljer i systemet som ska avtalas på lokal nivå gäller hur ledigheter kan hållas, hur många lediga dagar som får hållas på en gång och hur lediga dagar kan kopplas till andra ledigheter, och dessutom behovet av att fastställa gränser för insamlings- och utjämningsperioderna och antalet timmar i arbetstidsbanken. Om förhandlingarna inte leder till ett lokalt avtal, kan en arbetstidsbank genom ämbetsverkets beslut tas i bruk på försök för högst 12 månader under avtalsperioden. I försöket ska de ståndpunkter som parterna har fört fram i förhandlingarna beaktas. Dessutom ska man sträva efter ett godtagbart system så att tjänstemännen och arbetstagarna kan ansluta sig till det. Det ska föras protokoll över förhandlingarna och resultaten av dem, och arbetsgivaren ska fatta ett skriftligt beslut om försöket med arbetstidsbank. Om det vid ett ämbetsverk redan finns system med arbetstidsbanker ska de



inte läggas ner på grund av försöket med arbetstidsbank. Arbetstiden jämnas ut under den tid försöket pågår.

För att arbetstidsbanken ska kunna tillämpas på en enskild tjänstemans eller arbetstagares arbete krävs det ett skriftligt samtycke av personen i fråga. Samtycket kan också gälla bara en viss tid eller uppgift eller ett visst timantal. När en tjänsteman eller arbetstagare har gett sitt samtycke till att arbetstidsbanken får användas, kan arbetsgivaren inom ramen för samtycket ålägga honom eller henne att arbeta timmar som överförs till banken utan särskilt samtycke varje gång. På det sättet kan arbetet planeras i förväg bl.a. så att man gör upp en arbetsskiftsförteckning enligt vilken den ordinarie arbetstiden överskrids.

Timmar i arbetstidsbanken som kan tas ut som ledighet räknas som förlängning av arbetstiden för veckan eller arbetsperioden i fråga tills den ordinarie arbetstiden uppfylls. För tjänstemän i periodarbete är lediga dagar som kan tas ut från arbetstidsbanken kalkyldagar för vilka ett timantal räknas som motsvarar den ledighet som gets som förlängning av arbetstiden. Om en tjänsteman eller arbetstagare insjuknar, ska den ledighet som beviljats från arbetstidsbanken avbrytas och från och med början av nästa dag ändras till sjukledighet.

Ämbetsverken kan fortfarande iaktta det system med utjämningsledighet som baserar sig på § 7 i statens tidigare tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider, som gällde till den 15 februari 2005.

## § 7 a

### System med arbetstidsbanker som baserar sig på arbetstidsersättningar

Genom att utvidga en arbetstidsbank som avses i § 7, eller i stället för en sådan, kan man vid ett ämbetsverk komma överens om en arbetstidsbank till vilken det går att överföra nedan nämnda timmar, eller ersättningar eller en del av dem som omvandlats till tid. Då ska man samtidigt komma överens om gränsen för antalet timmar och ersättningar som kan överföras. När man vid ämbetsverket överväger att införa en sådan arbetstidsbank och grunderna för överföring av timmar och det maximala antalet timmar som kan överföras, ska de gränser för möjligheten att ta ut ledighet från arbetstidsbanken som ämbetsverkets verksamhet och personalsituation eventuellt sätter beaktas. Vid övervägandet kan även personalens arbetstidsönskemål beaktas.

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller någon annan företrädare som personalen valt ska på lokal nivå ingå avtal om införandet av systemet med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. Användningen av systemet förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke.

Man kan komma överens om att följande ersättningar eller timmar ska överföras till arbetstidsbanken:

- a) mertids- och övertidsersättningar,
- b) den andel av ledigheten per vecka som inte har kunnat hållas,
- c) ersättningar för kvälls-, natt-, skift-, lördags- och söndagsarbete samt helgaftonsersättning, och
- d) flexidstimmar som arbetats på arbetsgivarens initiativ på det sätt som överenskommit inom ämbetsverkets system med flexitid.

Man kan komma överens om att övertidsersättningarnas grunddel och förhöjda andel eller endast någondera av dem överförs till arbetstidsbanken. Den förhöjda andelen av övertidsersättningen liksom ersättningar som nämns ovan i punkt c omvandlas till tid som överförs till arbetstidsbanken enligt den andel av en timme som ersättningsprocenten anger.

När arbetstimmar eller ersättningar har överförts till arbetstidsbanken ska de bestämmelser som gäller deras ursprung inte längre tillämpas.

Timmar som har överförts till arbetstidsbanken kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning. Man ska sträva efter att ge sådan ledighet som tas ut från arbetstidsbanken som hela lediga dagar, om inte något annat föranleds av ämbetsverkets arbetsarrangemang. Tidpunkten för ledigheten ska bestämmas i samförstånd med tjänstemannen eller arbetstagaren och med beaktande av ämbetsverkets funktionella behov och tjänstemannens eller arbetstagarens önskemål och förslag. Om man inte kan nå samförstånd, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att få meddelande om tidpunkten för ledigheten minst två veckor innan den börjar.

Timmarna i arbetstidsbanken, med undantag av timmar som baserar sig på systemet med flexitid, kan i undantagsfall ersättas även i pengar enligt enkel timlön.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på ledande tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 18.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Vid ett ämbetsverk kan man komma överens om att införa en arbetstidsbank som avses i § 7 a antingen genom att utvidga en arbetstidsbank som avses i § 7 eller i stället för en sådan. Man kan avtala om en arbetstidsbank som avses i § 7 a utöver redan tidigare avtalade system med utjämningsledighet.

Det system med arbetstidsbank som avses i § 7 a kan användas bara om frånvaro och minskade arbetstimmar på grund av ledighet som tas ut från arbetstidsbanken inte försvagar ämbetsverkets verksamhetsbetingelser. En arbetstidsbank kan således passa verksamhetsbetingelserna t.ex. när ledigheter som tas ut från arbetstidsbanken kan hållas utan särskilda arbetsarrangemang eftersom arbetet är säsongsbetonat. Det betyder att ämbetsverket med beaktande av verksamheten och personalsituationen ska överväga om det är ändamålsenligt att införa en sådan arbetstidsbank och hur många timmar som kan sam-

las och på vilka grunder de kan samlas enligt § 7 a punkterna a-d. Vid övervägandet kan även personalens arbetstidsönskemål och behov av flexibilitet beaktas.

Innan ett sådant här system med arbetstidsbank tas i bruk ska arbetsgivaren på lokal nivå ingå avtal om detaljerna i systemet med den förtroendeman som företräder personalen eller någon annan företrädare som personalen valt. Bland annat ska parterna avtala på vilka av de grunder som nämns i punkterna a-d som timmar kan samlas, hur ledigheter kan hållas, t.ex. antalet lediga dagar per gång och hur ledigheten kan kopplas till sparad ledighet från semestern, och eventuella samlings- och utjämningsperioder. Även om man inte fastställer några perioder ska det i avtalet dock bestämmas hur många timmar som maximalt får finnas i banken. I början kan det maximala antalet vara lågt. När man överväger på vilka grunder timmar kan samlas och hur många timmar som kan samlas i arbetstidsbanken ska man även beakta möjligheterna att ge motsvarande ledighet senare. Det är skäl att i det lokala avtalet även komma överens om förfarandet i det fall att systemet med arbetstidsbank läggs ner. Det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska ingås skriftligen och parterna ska underteckna det. I bruktagandet av systemet med arbetstidsbank kräver inte att precisrande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal ingås.

Användningen av arbetstidsbanken kräver ett skriftligt samtycke av tjänstemannen eller arbetstagaren. Samtycket kan också gälla bara en del av de grunder för ämbetsverkets arbetstidsbank som nämns i punkterna a-d.

I andra meningen i § 29 mom. 2 och i tillämpningsanvisningen för paragrafen ingår bestämmelser om när arbetstimmar som ingår i flextiden får ges som ledighet. Om ämbetsverket har tagit in denna möjlighet och detta förfarande i sitt system med flextid, kan timmarna med stöd av punkt d överföras till arbetstidsbanken om det anses ändamålsenligt.

Timmar i arbetstidsbanken som kan tas ut som ledighet räknas som förlängning av arbetstiden för veckan eller arbetsperioden i fråga tills den ordinarie arbetstiden uppfylls. För tjänstemän i periodarbete är lediga dagar som kan tas ut från arbetstidsbanken kalkyldagar för vilka ett timantal räknas som motsvarar den ledighet som getts som förlängning av arbetstiden. Om en tjänsteman eller arbetstagare insjuknar, ska den ledighet som beviljats från arbetstidsbanken avbrytas och från och med början av nästa dag ändras till sjukledighet.

## § 8

## Arbetstid vid deltidarbete

Arbetstiden vid deltidarbete kan arrangeras på så sätt att den utgör den genomsnittliga arbetstiden under den utjämningsperiod som överenskommits.

*Tillämpningsanvisning:*

Omotiverat korta arbetspass skall undvikas, och arbetspass kortare än fyra timmar skall inte tillämpas om inte detta förutsätts på grund av tjänstemannens eller arbetstagarens behov eller av någon annan grundad anledning.

## § 9

## Arbetsskift och arbetsskiftförteckning i vecko- och periodarbete

I skiftarbete behöver tjänstemännens skift inte avlösa varandra regelbundet, men de skall växla vid tidpunkter som överenskommits på förhand.

Den ordinarie arbetstiden per vecka för arbetstagare med dagsarbete förläggs till klockan 07.00-16.00, om inte något annat avtalas.

*Tillämpningsanvisning:*

Till arbetsgivarens befogenheter hör att bestämma hur den ordinarie arbetstiden ska fördelas och förläggas på det sätt som verksamheten förutsätter, såsom att besluta om arbetsskift och deras längd och göra upp arbetsskiftförteckningar inom ramen för avtalsbestämmelser och arbetstidslagen. Eftersom arbetsskiftsarrangemang är särskilt viktiga även för personalen, ska även de faktorer som anges nedan beaktas.

Ett arbetsskift får inte uppdelas i onödan. I synnerhet skall onödig uppdelning av nattskift undvikas.

När en arbetsskiftförteckning görs upp skall förtroendemannen eller någon annan företrädare för de anställda ges tillfälle att bekanta sig med förslaget till arbetsskiftförteckning under minst 10 dagar och därefter omedelbart avge sitt utlåtande om den.

En fastställd arbetsskiftförteckning skall iakttas, om det inte finns grundad anledning att avvika från den. Tjänstemän i periodarbete får åläggas att arbeta in arbetstimmar som på grund av sjukdom, semester eller någon annan godtagbar orsak inte blivit fyllda enligt de relativa arbetstimnormerna endast om det finns grundad anledning till det med tanke på verksamheten.

Måste ett arbetsskift inställas helt och hållet, förkortas i början eller flyttas till en senare tidpunkt, skall personen i fråga underrättas om detta senast den dag som närmast föregår arbetsskiftet eller i undantagsfall senast innan han beger sig till sitt arbetsskift.

Får personen i fråga ett ovan avsett meddelande efter att han anlänt till arbetsplatsen, räknas minst en timme som arbetstid. Maximilängden av den tid som skall räknas som arbetstid är beroende av hemresans längd, tidpunkten på dygnet m.fl. omständigheter.

Om en tjänsteresa slutar sent ska arbetsskiftsförteckningen göras upp så att tjänstemannen eller arbetstagaren har möjlighet till tillräcklig vila före följande arbetsskift.

Arbetsskiftsarrangemangen inverkar också på personalens arbetshälsa. I arrangemangen ska också individuella faktorer och önskemål beaktas i den utsträckning det är möjligt.

*Anmärkning:*

I 35 § arbetstidslagen ingår bestämmelser om skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning för varje arbetsplats.

## § 10

### Byte av dygn och vecka

Om det inte avtalas något annat genom preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal vid ämbetsverket, avses med dygn ett kalenderdygn och vecka en kalendervecka, utom i fråga om arbetstagare i veckoarbete, vars arbetsdygn börjar samtidigt som de regelbundet ska infinna sig i arbete.

*Anmärkning:*

Ämbetsverk kan fortfarande tillämpa sådana avvikande definitioner av begreppet vecka som använts före den 11 december 1997 trots att de inte baserar sig på tjänste- eller arbetskollektivavtal.

## 4. VILOTIDER

### § 11

#### Dagliga vilotider

Tjänstemän och arbetstagare skall ges en daglig vilotid om en timme. Vid vecko- och periodarbete kan vilotiden vid behov förkortas till 30 minuter.

Vid period-, natt och skiftarbete kan, avvikande från det ovan sagda, tillfälle till måltider ordnas under arbetstid.

Vad som avtalas ovan i mom. 1 och 2 tillämpas också på deltidsarbete, om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar. I övriga fall bestäms de

dagliga vilotiderna vid deltidarbete vid behov i samband med de övriga arbetstidsarrangemangen.

Vid vecko- och periodarbete skall arbetstagaren dessutom ges två 12 minuter långa pauser, som medräknas i arbetstiden, eller vid treskiftsarbete alternativt möjlighet till vila. När en ovan nämnd arbetstagare har ålagts övertidsarbete skall han omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång paus, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till måltider med lämpliga mellanrum om minst 4 timmar.

## § 12

### Ledighet per vecka för dem som omfattas av arbetstidslagen

De som omfattas av arbetstidslagen skall på söndag eller, om detta inte är möjligt, under någon annan tid av veckan, ges en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet. I regel inbegriper ledigheten två lediga dagar efter varandra, av vilka den ena om möjligt skall vara en lördag.

I arbete vid ämbetsverk kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn och vid oavbrutet skiftarbete 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.

Bestämmelserna om ledighet kan frångås

- a) om arbetstiden per dygn är högst tre timmar,
- b) vid nödarbete enligt 21 § arbetstidslagen,
- c) om arbetets tekniska art inte medger att vissa tjänstemän eller arbetstagare helt befrias från arbetet, samt
- d) om en tjänsteman eller arbetstagare under sin ledighet tillfälligt behövs i arbete för upprätthållande av det regelbundna arbetet.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Om den oavbrutna fritiden inte innefattar två fulla kalenderdygn skall den vid vecko- och periodarbete uppgå till minst 54 timmar.

Meddelande om fritid per vecka skall ges senast ett dygn innan den börjar.

Vid vecko- och periodarbete får bostadsberedskap inte placeras på den egentliga lediga dagen per vecka, och man skall undvika att placera sådan beredskap på den andra lediga dagen per vecka.

#### *Anmärkning:*

Bestämmelser om hur den tid av ledigheten per vecka som använts till arbete ska ersättas ingår i 32 § 2 mom. i arbetstidslagen. Ersättningen kan omfatta högst 35 timmar av ledigheten per vecka.

## 5. ERSÄTTNINGAR

### § 13

#### Ersättningar till de anställda vid ämbetsverk

De ersättningar som överenskommits i § 14, 15, 16, 21, 23 och 24 betalas endast till dem som utför arbete vid ämbetsverk och vars rätt till ersättningar har avtalats i tjänste- eller arbetskollektivavtalet om det lönesystem som ska tillämpas på personerna i fråga (gränsen för arbetstidsersättning i arbete vid ämbetsverk).

Till dem som utför fältarbete på fältarbetstid betalas inga ersättningar enligt bestämmelserna ovan.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Om gränsen för arbetstidsersättning inte har avtalats genom tjänste- eller arbetskollektivavtal, bestäms vilka som har rätt till ersättning genom beslut av ämbetsverket med beaktande av uppgifternas art och den ställning den som sköter uppgifterna har liksom även hur rätten till ersättning har bestämts tidigare.

### § 14

#### Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver den ordinarie arbetstiden, arbetstiden i deltidarbete eller arbetstiden enligt § 5 mom. 1 eller 2, till den del detta arbete inte är övertidsarbete.

Övertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver arbetstiden om 7 timmar 39 minuter per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka i arbete vid ämbetsverk samt utöver de ordinarie arbetstiderna i vecko- och periodarbete.

Med avvikelse från mom. 2 utgör det arbete som under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag i arbete vid ämbetsverk eller i veckoarbete har utförts utöver 30 timmar 15 minuter och i periodarbete utöver 106 timmar 45 minuter övertidsarbete.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Mertids- och övertidsarbete skall undvikas vid deltidarbete. Arbetsgivaren skall i synnerhet undvika att ålägga sådana deltidanställda som har ett annat arbete om vilket arbetsgivaren blivit tillbörligt informerad att utföra mertids- och övertidsarbete. Deltidanställda är berättigade till ersättningar för övertidsarbete och obekvämt arbete enligt samma timgränser och övriga grunder som heltidanställda.

## § 15

## Mertidersättning

I arbete vid ämbetsverk ges ersättningen för mertidsarbete i form av lika många lediga timmar, utan förhöjning, på ett sätt som inte stör verksamheten vid ämbetsverket. Ledigheten skall om möjligt ges som hela arbetsdagar. Den lediga tiden skall ges senast under den kalendermånad som följer på den kalendermånad då mertidsarbetet utfördes, om man inte kommer överens om att fritiden ges senare, t.ex. i samband med semester eller någon annan ledighet. Kan den lediga tiden inte ges på ovan nämnt sätt betalas för mertidstimman penningersättning i form av enkel timlön.

I vecko- och periodarbete betalas i ersättning för mertidstimmar enkel timlön eller också avtalas separat om motsvarande fritid, utan förhöjningar. ( YK:05390 )

*Anmärkning:*

Vid vecko- och periodarbete tillämpas 23 § arbetstidslagen när mertidersättning ges i form av ledighet.

## § 16

## Övertidersättningar

För de 2 första övertidstimman per dygn betalas i övertidersättning en enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande timman en enkel timlön förhöjd med 100 %. ( YK:25875 YK:25880 )

För de första 7 timmar 39 minuter övertidsarbete per vecka betalas i övertidersättning en enkel timlön förhöjd med 50 % och för veckans alla övriga arbetstimmar en enkel timlön förhöjd med 100 %, även om de utgör övertid per dygn. ( YK:25875 YK:25880 )

Övertidstimman per dygn beaktas inte när övertidersättningen per vecka räknas ut.

Vid periodarbete betalas för de 18 första övertidstimman en enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande arbetstimman en enkel timlön förhöjd med 100 %. ( YK:25875 YK:25880 )

Med avvikelser från mom. 2 och 4 betalas under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag i arbete vid ämbetsverk eller i veckoarbete av veckoövertidsarbete för de 16 och av periodarbetsövertidsarbete för de 26 första arbetstimman i övertidersättning med 50 % förhöjd enkel timlön. ( YK:25875 )

Övertidersättningen kan också genom överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under tjänstemannens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid.



*Tillämpningsanvisning:*

Om det i en arbetstagares periodarbete används arbetsperioder på två veckor betalas av övertid för de 12 och i sådana arbetsperioden sam avses i man. 5 för de 20 första arbetstimmarna i övertidsersättning med 50 % förhöjd och för de följande arbetstimmarna med 100 % förhöjd enhet timlön. ( YK:25875 YK:25880 )

*Anmärkning:*

För det fall att övertidsersättningen genom överenskommelse byts ut mot motsvarande ledighet finns bestämmelser om ledighetens tidpunkt i 23 § 2 mom. arbetstidslagen.

## § 17

### Fastställande av mertids- och övertidsersättning för avbruten arbetsperiod eller arbetsvecka

Om en tjänsteman i periodarbete inte har varit i arbete hela arbetsperioden på grund av semester, sjukdom eller någon annan godtagbar orsak eller på grund av att tjänsteförhållandet har börjat eller slutat under en pågående arbetsperiod, beräknas mertids- och övertidsersättningen på basis av de dagar som faller utanför avbrottet, dvs. kalkyldagarna, varvid tabellerna 1 och 2 (bilagor) över de relativa arbetstimmnormerna tillämpas. Om tjänsteförhållandet inte varar minst en hel arbetsperiod tillämpas inte tabellerna över de relativa arbetstimmnormerna.

Om en arbetstagare i vecko- eller periodarbete har varit frånvarande på grund av semester, sjukdom, havandeskap eller barnsörd beaktas arbetstiden enligt det fastställda arbetstidsschemat för frånvarotiden som jämställd med arbetad tid vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod.

*Tillämpningsanvisning:*

Tabellerna över de relativa arbetstimmnormerna används vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningar för tjänstemän i periodarbete.

Kalkyldagar är, utöver arbetsdagar, bl.a. dygn som gått åt till utbildning som förordnats av arbetsgivaren och fackförningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, dygn som vid tjänste- eller kommanderingsresa gått åt till egentligt resande, om tjänstemannen samtidigt har varit tvungen att sköta sina tjänsteuppdrag, veckovilodagar, lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen samt dagen för olycksfall i arbetet eller insjuknande, om tjänstemannen redan har inlett sitt arbete fastän han på grund av dem blir tvungen att utebli från arbetet eller han beviljas tjänstledighet på grund av sjukdom.

**TABELL 1 OCH 2 ÖVER DE RELATIVA ARBETSTIMMORNA FÖR TJÄNSTEMÄN I PERIODARBETE (§ 17 MOM. 1)**  
**TABELL 1**

Trösklar för övertids- och merertidsersättningar vid en evburen arbetsperiod som eventuellt inbegriper en eller flera i § 5 mom. 1 nämnda andra dagar än nyårsdagen, första maj eller självtändighetsdagen.												
Situationer där tröskeln för övertidsersättning vid en oavbruten arbetsperiod är 114 timmar 45 minuter (§ 14 mom. 2 och § 16 mom. 4) samt tröskeln för merertidsersättning är 106 timmar 45 minuter (en ovan nämnd dag) 98 timmar 45 minuter (två ovan nämnda dagar), 90 timmar 45 minuter (tre ovan nämnda dagar) eller 82 timmar 45 minuter (fyra ovan nämnda dagar) (§ 14 mom. 1).												
Relativa arbetstimmor, efter vilkas överskridning den tid som berättigar till merertidsersättning beräknas												
Relativa arbetstimmor, efter vilkas överskridning den tid som berättigar till merertidsersättning beräknas												
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Antal-kalkyl-dagar	114 tim 28 min tröskel för 50 % övertids- ersättning	132 tim 45 min tröskel för 100 % övertids- ersättning	Timantal för vilket 50 % övertids- ersättning högst kan betalas	106 tim 45 min tröskel för merertidsersätt- ning	Timantal för vilket mer- ertidsersättning högst kan betalas	98 tim 45 min tröskel för merertids- ersättning	Timantal för vilket ersätt- ning för mer- ertidsarbete högst kan betalas	90 tim 45 min tröskel för merertids- ersättning	Timantal för vilket mer- ertidsersättning högst kan betalas	82 tim 45 min tröskel för merertids- ersättning	Timantal för vilket mer- ertidsersättning högst kan betalas	Antal- kalkyl- dagar
1	5 tim 28 min	6 tim 19 min	1	5 tim 05 min	0	4 tim 42 min	1	4 tim 19 min	1	3 tim 56 min	2	1
2	10 56	12 39	2	10 10	1	9 24	2	8 39	2	7 53	3	2
3	16 24	18 58	3	15 15	1	14 06	2	12 58	3	11 49	5	3
4	21 51	25 17	3	20 20	2	18 49	3	17 17	5	15 46	6	4
5	27 19	31 36	4	25 25	2	23 31	4	21 36	6	19 42	8	5
6	32 47	37 56	5	30 30	2	28 13	5	25 56	7	23 39	9	6
7	38 15	44 15	6	35 35	3	32 55	5	30 15	8	27 35	11	7
8	43 43	50 34	7	40 40	3	37 37	6	34 34	9	31 31	12	8
9	49 11	56 54	8	45 45	3	42 19	7	38 54	10	35 28	14	9
10	54 39	63 13	9	50 50	4	47 01	8	43 13	11	39 24	15	10
11	60 06	69 32	9	55 55	4	51 44	8	47 32	13	43 21	17	11
12	65 34	75 51	10	61 00	5	56 26	9	51 51	14	47 17	18	12
13	71 02	82 11	11	66 05	5	61 08	10	56 11	15	51 14	20	13
14	76 30	88 30	12	71 10	5	65 50	11	60 30	16	55 10	21	14
15	81 58	94 49	13	76 15	6	70 32	11	64 09	17	59 06	23	15
16	87 26	101 09	14	81 20	6	75 14	12	69 09	18	63 03	24	16
17	92 54	107 28	15	86 25	6	79 56	13	73 28	19	66 59	26	17
18	98 21	113 47	15	91 30	7	84 39	14	77 47	21	70 56	27	18
19	103 49	120 06	16	96 35	7	89 21	14	82 06	22	74 52	29	19
20	109 17	126 26	17	101 40	8	94 03	15	86 26	23	78 49	30	20
21	114 45	132 45	18	106 45	8	98 45	16	90 45	24	82 45	32	21

TABELL 2

Trösklar för övertids- och mertidsersättningar vid en avbruten arbetsperiod som eventuellt inbegriper nyårsdag, första maj eller självständighetsdag samt eventuellt en eller flera andra i § 5 mom. 1 nämnda andra dagar		Relativa arbetstimmor, efter vilkas överskridning den tid som berättigad till mertidsersättning beräknas												
Situationer där tröskeln för övertidsersättning vid en oavbruten arbetsperiod är 106 timmar 45 minuter (§ 14 mom. 3 och § 16 mom. 5) samt tröskeln för mertidsersättning är 98 timmar 45 minuter (en ovan nämnd annan dag), 90 timmar 45 minuter (två ovan nämnda andra dagar), 82 timmar 45 minuter (tre ovan nämnda andra dagar) eller 74 timmar 45 minuter (fyra ovan nämnda andra dagar) (§ 14 mom. 1).		Relativa arbetstimmor, efter vilkas överskridning den tid som berättigad till mertidsersättning beräknas												
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I		
Antal-kalkyl-dagar	114 tim 45 min 50 % övertids- ersättning	132 tim 45 min tröskel för 100 % övertids- ersättning	Timantal för vilket 50 % övertids- ersättning högst kan betalas	106 tim 45 min tröskel för mertidsersätt- ning	Timantal för vilket mer- tidsersätt- ning högst kan betalas	98 tim 45 min tröskel för mertids- ersättning	Timantal för vilket ersätt- ning för mer- tidsarbete högst kan betalas	90 tim 45 min tröskel för mertids- ersättning	Timantal för vilket mer- tidsersättning högst kan betalas	82 tim 45 min tröskel för mertids- ersättning	Timantal för vilket mer- tidsersättning högst kan betalas	Timantal för vilket mer- tidsersättning högst kan betalas	Antal- kalkyl- dagar	
1	5 tim 05 min	6 tim 19 min	1	4 tim 42 min	0	4 tim 19 min	1	3 tim 56 min	1	3 tim 34 min	2	1		
2	10 10	12 39	2	9 24	1	8 39	2	7 53	2	7 07	3	2		
3	15 15	18 58	4	14 06	1	12 58	2	11 49	3	10 41	5	3		
4	20 20	25 17	5	18 49	1	17 17	3	15 46	5	14 14	6	4		
5	25 25	31 36	6	23 31	2	21 36	4	19 42	6	17 48	8	5		
6	30 30	37 56	7	28 13	2	25 56	5	23 39	7	21 21	9	6		
7	35 35	44 15	9	32 55	3	30 15	5	27 35	8	24 55	11	7		
8	40 40	50 34	10	37 37	3	34 34	6	31 31	9	28 29	12	8		
9	45 45	56 54	11	42 19	3	38 54	7	35 28	10	32 02	14	9		
10	50 50	63 13	12	47 01	4	43 13	8	39 24	11	35 36	15	10		
11	55 56	69 32	14	51 44	4	47 32	8	43 21	13	39 09	17	11		
12	61 00	75 51	15	56 26	5	51 51	9	47 17	14	42 43	18	12		
13	66 05	82 11	16	61 08	5	56 11	10	51 14	15	46 16	20	13		
14	71 10	88 30	17	65 50	5	60 30	11	55 10	16	49 50	21	14		
15	76 15	94 49	19	70 32	6	64 49	11	59 06	17	53 24	23	15		
16	81 20	101 09	20	75 14	6	69 09	12	63 03	18	56 57	24	16		
17	86 25	107 28	21	79 56	6	73 28	13	66 59	19	60 31	26	17		
18	91 30	113 47	22	84 39	7	77 47	14	70 56	21	64 04	27	18		
19	96 35	120 06	24	89 21	7	82 06	14	74 52	22	67 38	29	19		
20	101 40	126 26	25	94 03	8	86 26	15	78 49	23	71 11	30	20		
21	106 45	132 45	26	98 45	8	90 45	16	82 45	24	74 45	32	21		

Av de utbildningsdygn som avses ovan räknas som förlängning av arbetstiden 7 timmar 39 minuter. För den tid som räknas som förlängning av arbetstiden betalas ingen ersättning för kvälls-, natt-, lördags- eller söndagsarbete och inget helgaftonstillägg.

Avbrottsdagar inkluderas inte i beräkningen av arbetstiden. Sådana avbrottsdagar är bl.a. semesterdagar samt under semestern infallande lördagar, söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdag, midsommarafton och första maj. Om semester har beviljats så att den omfattar en kalenderveckas alla vardagar enligt semesteravtalet, är också ovan nämnda dagar som är lediga den aktuella veckan avbrottsdagar. Också tjänstledighetsdagar och det dygn som bara gått åt till egentligt resande på en tjänste- eller kommenderingsresa är avbrottsdagar. När det gäller semesterar tillämpas det ovan sagda på fastställande och uttag av semesterar som tjänas in efter den 1 april 2009. När semesterar som tjänas in före den 1 april 2009 och sparad semester av dessa fastställs och tas ut är semesterdagar samt under semestern infallande söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdag, midsommarafton och första maj avbrottsdagar.

Om tjänsteförhållandet inte varar minst en hel arbetsperiod beräknas övertidersersättningarna enligt 22 § 3 mom. arbetstidslagen.

## § 18

### Arbetstidersättningar till vissa tjänstemän och arbetstagare i arbete vid ämbetsverk

De som utför arbete vid ämbetsverk och inte har rätt till arbetstidersättningar med stöd av § 13 mom. 1, har rätt till arbetstidersättningar på det sätt som anges i denna paragraf. Ersättningar som nämns i denna paragraf betalas till dem som utför arbete vid ämbetsverk och vars rätt till ersättningar har avtalats i tjänste- eller kollektivavtalet om det lönesystem som ska tillämpas på personerna i fråga (gränsen för arbetstidersättning i arbete vid ämbetsverk). Dessa personer får dock inte vara i ledande ställning.

Denna paragraf gäller inte nedan definierade ledande tjänstemän eller arbetstagare, undervisningspersonal och inte sådana tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till arbetstidersättningar med stöd av något annat system.

Som ledande tjänstemän betraktas avdelningschefer och motsvarande eller högre tjänstemän vid ministerierna och övriga egentliga ämbetsverk. Vid andra ämbetsverk inom statens regional-, distrikts- och lokalförvaltning betraktas som ledande tjänsteman ämbetsverkets chef och, om organisationsstrukturen har minst två nivåer, dessutom de tjänstemän som utför

chefsuppgifter direkt underställda chefen och om vilka det har avtalats i tjänste- eller arbetskollektivavtalet om det lönesystem som ska tillämpas på personerna i fråga. Ledande arbetstagare bestäms på motsvarande sätt.

Mertidsarbete är arbete som på order av förmannen utförs utöver den ordinarie arbetstiden per vecka, arbetstiden per vecka i deltidarbete eller arbetstiden per vecka enligt § 5 mom. 1 eller 2.

Ersättning för mertidstimmar ges som ledighet utan förlängning eller i pengar. I pengar betalas i ersättning för mertidsarbete per timme enkel timlön eller för de mertidsarbetstimmar som överstiger 40 timmar per vecka enkel timlön förhöjd med 50 %. Arbetsgivaren skall under den kalendermånad som följer efter arbetets utförande avgöra, om ersättningen för mertidsarbete skall ges som ledighet eller i pengar. Penningersättning skall betalas senast den kalendermånad som följer efter att beslutet om ersättningslag har fattats. Ledighet skall ges under de sex kalendermånader som följer efter arbetets utförande. ( YK:05388 YK:05395)

I söndagsersättning betalas för de tider som nämns i § 23 enkel timlön förhöjd med 50 procent. ( YK:05593 )

I stället för de arbetstidsersättningar som nämns i denna paragraf kan det betalas en särskild månadsersättning i euro, om det av särskilda skäl bedöms vara ändamålsenligt. Avtal om månadsersättning ingås för viss tid med tjänstemannen eller arbetstagaren. När avtalet ingås, ska man beräkna mängden mertids- och söndagsarbetstimmar för en tillräckligt lång tidsperiod och räkna ut en månadsersättning som motsvarar detta timantal.

*Tillämpningsanvisning:*

Om man inte ha kommit överens om gränsen för arbetstidsersättning för arbete vid ämbetsverk eller gränsen för ledande tjänstemän eller arbetstagare genom tjänste- eller arbetskollektivavtal, bestäms vilka som har rätt till ersättning genom beslut av ämbetsverket med beaktande av uppgifternas art och den ställning den som sköter uppgifterna har liksom även hur rätten till ersättning har bestämts tidigare.

Vid tillämpningen av denna bestämmelse ska sådan arbetstid för vilken ett särskilt arvode betalas inte räknas som arbetstid. Tid som har använts till representation eller andra motsvarande uppgifter räknas som arbetstid endast om det är fråga om skötsel av ordinarie arbetsuppgifter i samband med sådana tillställningar.

## § 19

Denna paragraf var i kraft till och med den 31 december 2001.

## § 20

Vissa ersättningar för tim- och ackordsavlönade arbetstagare  
i vecko- och periodarbete

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare i vecko- och periodarbete betalas för de lördagar som följer efter annandag påsk och annandag jul, om annandag jul infaller på en annan dag än lördag eller söndag, samt efter trettondag, om den infaller på en annan dag än lördag eller söndag, utöver eventuell arbetslön en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid enligt medeltiminkomsten.

Medeltiminkomsten uträknas på basis av den föregående lönebetalningsperioden, om inte något annat överenskommits genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket.

Vid veckoarbete betalas till andra arbetstagare än de som utför kontinuerligt treskiftsarbete utöver arbetslönen en ersättning om 50 % av den enkla timlönen för arbete som utförs på påsklördagen och midsommaraftonen, förutsatt att arbetstagarens veckoarbetstid härvid överstiger 30 timmar 15 minuter och att arbetet i fråga inte är övertidsarbete.

## § 21

Ersättningar för kvälls- och nattarbete samt ersättning  
till arbetstagare för skiftarbete

För arbete som utförts mellan kl. 18.00 och 21.00 betalas till tjänstemän per timme en enkel timlön förhöjd med 15 %. ( YK:25200 YK:25201 )

För arbete som utförts mellan klockan 21.00 och 06.00 betalas till tjänstemän per timme 35 % av enkel timlön i ersättning för nattarbete. Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas vid vecko- och periodarbete ersättning för nattarbete också för arbete som utförts efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande, minst två timmar långa vilotiden, dock högst till klockan 12.00.

De ovan nämnda ersättningarna betalas för arbetstimmar inom ordinarie arbetstid för arbetstagare vars arbetstid är ordnad på så sätt att den infaller inom nämnda tid. Vid veckoarbete betalas dock till arbetstagare i två- eller treskiftsarbete i stället för den ovan avtalade ersättningen skiftarbetstillägg till motsvarande belopp för kvälls- och nattskift. För arbetstimmar som utförts som övertids- eller söndagsarbete betalas till arbetstagaren ersättningarna för kvälls-, natt- eller skiftarbete förhöjda enligt samma grunder som annan lön. ( YK:05810 YK:05815 YK:05205 YK:05210 YK:05915 YK:05920 K:05816 YK:05817 YK:25910 YK:25911 )

## § 22

### Ersättning för lördagsarbete

För arbete som utförts mellan klockan 06.00 och 18.00 på en annan helg-fri lördag än påsklördagen betalas 25 procent av enkel timlön i lördagsersättning per timme. ( YK:05340 )

Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete betalas lördagsersättning endast för arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden till tjänstemän och arbetstagare vars ordinarie arbetstid är ordnad så att den infaller under de ovan angivna tider då lördagsersättning ska betalas.

Lördagsersättning betalas dock inte för den tid för vilken söndagsersättning eller helgaftonstillägg betalas.

Lördagsersättning enligt mom. 1 betalas dock inte, om något annat arbetsskift än lördagsskift eller en del av det har flyttats till en lördag på grund av inarbetning eller något annat jämförbart arbetstidsarrangemang.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete betalas ersättning för lördagsarbete inte för de timmar i mertids- eller overtidsarbete som infaller under ovan nämnda tider.

## § 23

### Ersättning för söndagsarbete

För arbete som utförts på en söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på självständighetsdagen och första maj mellan klockan 00.00 och 24.00 betalas i söndagsersättning per timme en ersättning som motsvarar enkel timlön. ( YK:05595 YK:05596 )

Söndagsersättning betalas också för arbete som utförts mellan klockan 18.00 och 24.00 under den dag som föregår de nämnda dagarna.

## § 24

### Helgaftonstillägg

För arbete som utförts mellan klockan 00.00 och 18.00 på påsklördagen, midsommaraftonen eller julaftonen och för vilket inte betalas söndagsersättning, betalas i helgaftonstillägg per timme ett tillägg som motsvarar enkel timlön. ( YK:05050 YK:05051 )

## § 25

## Ersättning för arbete av utryckningsnatur i vecko- och periodarbete och avtal om ersättningen i arbete vid ämbetsverk

Med arbete av utryckningsnatur avses arbete som en tjänsteman eller arbetstagare av oförutsedd orsak överraskande kallas till på order av förmanen under sin fritid efter det att han redan avlägsnat sig från sin arbetsplats. Om en tjänsteman eller arbetstagare har förordnats att ha jour eller vara i beredskap, om en tjänsteman eller arbetstagare på förhand meddelats om dylikt arbete, eller om det är fråga om nödarbete enligt 21 § arbetstidslagen, är det inte fråga om arbete av utryckningsnatur. ( YK:04091 )

Som ersättning till en tjänsteman för olägenheter med anledning av kallelse till och inställelse i arbete av utryckningsnatur betalas vid vecko- och periodarbete en utryckningspenning om 50 euro.

Till en arbetstagare betalas som ersättning för den tid som går åt till förberedelser för arbete av utryckningsnatur en ersättning som motsvarar enkel timlön, och för arbete av utryckningsnatur betalas enkel timlön för minst en timme, jämte eventuella övertidsersättningar, utom i det fallet att han kallas till arbetet mellan klockan 18.00 och 06.00, då det, dock högst till klockan 06.00 på morgonen, betalas enkel timlön förhöjd med 100 %. När arbete av utryckningsnatur har upphört betalas en ersättning som motsvarar enkel timlön, om arbetet upphör före klockan 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete. För arbetstimmar av utryckningsnatur betalas ingen ersättning för kvälls- eller nattarbete. ( YK:05166 YK:05160 YK:05165 )

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet kan det avtalas att en lika stor utryckningspenning som den som avses i mom. 1 och 2 ska betalas på samma villkor också till de tjänstemän i arbete vid ämbetsverk som avses i § 13 när det gäller sådana anställda till vars centrala uppgifter det hör att se till att maskiner, anordningar och program eller andra tekniska funktioner och processer fungerar utan störningar.

*Tillämpningsanvisning:*

Man kan komma överens om att ersättningen betalas även till sådana tjänstemän med administrativt arbete till vars centrala uppgifter det hör att se till att allt fungerar utan störningar enligt § 25 mom. 4.



## § 26 Enkel timlön

Den enkla timlönen är i arbete vid ämbetsverk 1/153 och vid vecko- och periodarbete 1/163 av den lön som regelbundet betalas varje månad.

Vid deltidarbete beräknas den enkla timlönen utgående från månadslönen för motsvarande heltidsarbete.

### *Tillämpningsanvisning:*

Ändras den lön som ligger till grund för beräkningen av den enkla timlönen under en pågående vecka eller arbetsperiod, ligger den genomsnittliga enkla timlönen till grund för de ersättningar som skall betalas för det arbete som har utförts under den veckan eller arbetsperioden.

## § 27 Utjämning av arbetstiden till hela timmar

Den tid som ligger till grund för betalning av ersättningar ska jämnas ut till hela timmar när det gäller ersättning i pengar.

Utjämningen till hela timmar sker per arbetsperiod eller lönebetalningsperiod på så sätt att den tid som understiger en halv timme avrundas neråt och en halv timme eller längre tid avrundas uppåt till närmaste hela timme.

I arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete kan utjämningen av mer- och övertidsersättningar göras veckovis.

Utjämningen av arbetstiden till hela timmar enligt mom. 1–3 upphör och ersättningarna räknas ut med en minuts noggrannhet från och med den 1 januari 2015 eller från ingången av den vecka eller arbetsperiod som följer närmast efter detta datum.

## § 27 a Överenskommelse om förenande av vissa ledigheter med sparad ledighet

Bestämmelsen har upphävats från 1.3.2010.

## § 28 Order av förman

En förutsättning för rätten till de ersättningar som anges här i punkt 5 är att arbetet har utförts på order av förmannen.

## 6. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

### § 29

#### Flexitid

Ämbetsverken kan, utan hinder av arbetstidslagens bestämmelser om flexgränserna per dygn och maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden, tillämpa och ta i bruk flexitidssystem som är ändamålsenliga med tanke på verksamheten.

Inom system med flexitid skall tjänstemän och arbetstagare själva se till att inom utjämningsperioden jämna ut sina arbetstimmar inom ramen för systemet. Om det ändå inte går att jämna ut arbetstimmarna och detta samt de samlade arbetstimmarna beror på orsaker som har samband med arbetsuppgifterna och som arbetsgivaren har godkänt, kan dessa timmar minskas genom fritid som den anställda i fråga ges genom ett förordnande av arbetsgivaren.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska se till att jämna ut arbetstimmarna också när anställningsförhållandet upphör. Om arbetstimmarna inte har jämnats ut betalas ingen ersättning för överskridningar av flexitiden och arbetsgivaren har rätt att från lönen dra av ett belopp som motsvarar det antal timmar med vilka arbetstiden har underskridits. Ersättning kan dock betalas för de överskridande timmarna, om det inte har gått att jämna ut arbetstimmarna av orsaker som arbetsgivaren har godkänt och beslutat om och som har samband med arbetsuppgifterna eller av tvingande skäl som inte hänför sig till tjänstemannens eller arbetstagarens egen verksamhet.

Den ordinarie arbetstiden ändras inte vid tillämpningen av flexitid. Den tid som en tjänsteman eller arbetstagare på eget initiativ arbetar utanför ämbetsverkets öppethållningstid eller någon annan normal arbetstid som bestämts för honom eller genom att förkorta den dagliga vilotiden beaktas inte vid beräkandet av den tid som berättigar till ersättning enligt dessa bestämmelser.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Avtalsbestämmelsen gäller också de tjänstemän och arbetstagare som avses i § 18.

Inom ämbetsverkens flexitidssystem planeras maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden och utjämningsperiodernas längd med beaktande av behoven inom ämbetsverkets verksamhet, variationerna i fråga om arbetsmängden och arbetarskyddsaspekterna. Som arbetarskyddsaspekter kan vanligen räknas t.ex. möjligheten att arbeta högst 6 timmar utöver den ordinarie arbetstiden och ett maximum om 40 timmar för överskridandet av arbetstiden samt en utjämningsperiod på tre månader.

Ämbetsverket kan bestämma om förfarandet enligt andra meningen i § 29 mom. 2 ska inkluderas i dess flextidssystem eller inte. Härvid ska det inom systemet också fastställas på vilka grunder och i vilka situationer detta kan göras och vilka andra villkor som ska följas när fritid ges. Som hjälp kan t.ex. ett system med arbetstidsbank tillämpas. Tjänstemannen eller arbetstagaren kan lägga fram förslag till arbetsgivaren om hur fritid ska ges. Målet är att, utan att åsidosätta avtalsbestämmelserna om övertidsarbete, slopa sådant mertids- och övertidsarbete som inte ersätts.

Ämbetsverken skall öka uppföljningen av hur flextiden används för att se till att de dagliga flexgränserna och det maximala antalet samlade arbetstimmar inte överskrids vid utjämningsperiodernas slut. Följande uppföljningsåtgärder skall vidtas.

1. I resultat- och utvecklingsdiskussionerna mellan chefer och medarbetare samt vid behov även annars skall vikt fästas vid eventuella överskridningar av de dagliga flexgränserna för flextiden eller av det maximala antalet samlade timmar under utjämningsperioden och vid orsakerna till dessa överskridningar. När en tjänsteman eller arbetstagare ges nya uppgiftshelheter eller tilläggsarbete skall det övervägas hur de inverkar på tjänstemannens eller arbetstagarens möjligheter att undvika att överskrida gränser och tak för samlade timmar inom systemet med flextid.

2. Ämbetsverken skall se till att cheferna får behövliga uppgifter om läget inom flextidssystemet när det gäller anställda som är direkt underställda dem. Härvid skall cheferna för varje utjämningsperiod och vid behov även oftare granska i synnerhet de samlade arbetstimmarerna samt utreda orsakerna till att taket har överskridits och vidta åtgärder för att undvika detta i fortsättningen. Motsvarande uppgifter och utredningar skall också tillställas de högre cheferna i fråga om deras organisationer som helhet.

3. Ämbetsverken skall också centraliserat behandla de arbetstidsuppgifter som nämns i punkt 2 samt anknytande utredningar och åtgärder. Arbetstidsuppgifterna skall också användas när organisationen av arbetet, inriktningen av resurser, fördelningen av arbetsuppgifter och variationer i arbetsmängden planeras och ses över.

Förtroendemännen och andra företrädare för de anställda kan delta i den ovan nämnde uppföljningen av ämbetsverkets flextidssystem.

När en tjänsteman eller arbetstagare återvänder sent från en tjänsteresa, ska det ses till att han eller hon får tillräcklig vila genom att det tillåts att följande arbetsdag inleds efter flextidens slut. Denna frånvarotid ska beaktas som en minskning av arbetstimmarerna.

Ett sådant tvingande skäl enligt § 29 mom. 3 som inte hänför sig till tjänstemannens eller arbetstagarens egen verksamhet och som har

hindrat en utjämning av de överskridande timmarna inom flextiden är t.ex. att anställningsförhållandet omedelbart efter sjukledigheten upphör i och med ett pensionsfall. Då kan ersättning betalas för de överskridande timmarna. Om tjänstemannen eller arbetstagaren säger upp sig under en tjänstledighet eller befrielse från arbetet som har varit känd i förväg, uppfylls kriterierna ovan inte. I sådana fall är det alltså skäl att jämna ut timmarna inom flextiden i förväg.

### § 30

#### Granskningsperioden för maximiantalet övertidstimmar

Granskningsperioden för maximiantalet övertidstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

#### *Anmärkning:*

I 19 § arbetstidslagen finns bestämmelser om maximiantalet övertidstimmar.

### § 31

#### Särskilda bestämmelser i fråga om gårdskarlar

I fråga om den ordinarie arbetstiden, övertidsersättningarna och vilotiden per vecka för gårdskarlar som bor på den fastighet de sköter eller i dess omedelbara närhet tillämpas följande, i stället för vad som ovan avtalats om veckoarbete.

Den ordinarie arbetstiden är högst 10 timmar per dygn och under fyra veckors perioder

a) i genomsnitt 35 timmar 15 minuter per vecka under en vår- och sommarsäsong om 20 veckor, och

b) i genomsnitt 40 timmar 15 minuter per vecka under en höst- och vintersäsong om 32 veckor, räknat för en och samma period av 52 veckor.

Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas på så sätt att den i medeltal är 38 timmar 15 minuter per vecka under en period av 52 veckor.

För arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstid per dygn och vecka som har ordnats på ovan nämnt sätt betalas övertidsersättning enligt vad som ovan i § 16 har avtalats i fråga om veckoarbete.

Med gårdskarlets samtycke kan från den ovan i mom. 2 avsedda höst- och vintersäsongen en tid som motsvarar högst 18 veckoledigheter enligt § 12, överföras till följande vår- och sommarsäsong som en motsvarande förkortning av den ordinarie arbetstiden.

*Anmärkning:*

Bestämmelsen gäller inte gårdskarlar som omfattades av den upphävda arbetstidslagen (604/1946).

## § 32

## Lokala avtal med tjänste- eller arbetskollektivavtal

När det gäller följande bestämmelser i detta avtal kan något annat avtalas genom ett preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet eller genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket. Avtalen får inte åsamka staten extra kostnader.

## Reglering av den ordinarie arbetstiden

Om regleringen av den ordinarie arbetstiden enligt § 6 i detta avtal kan överenskommas på något annat sätt.

## Arbetstidsersättningar

Om bestämmelserna i § 21-25 i detta avtal om ersättning för kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete, helgaftonstillägg och ersättning för arbete av uttryckningsnatur kan överenskommas på något annat sätt. Andra bestämmelser om arbetstidsersättningar kan inte frångås. Om avtalsbestämmelserna om den ordinarie arbetstidens längd frångås i syfte att göra arbetstidsarrangemangen smidigare, kan likväl också bestämmelser om mertids- och overtidsersättningar frångås i anknytning till detta.

*Anmärkning:*

Angående bestämmelserna i § 21-24 i detta avtal om ersättning för kvälls-, natt-, skift-, lördags- och söndagsarbete samt helgaftonstillägg kan överenskommas på något annat sätt, t.ex. så att i fråga om veckoslut i stället överenskoms om lika stora ersättningar per arbetstimme, om det anses ändamålsenligt med tanke på verksamheten.

## 7. ARBETSFRED

## § 33

## Arbetsfred

## Systemet med tjänstekollektivavtal

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller

rätta innebörd eller på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot den i föregående mom. nämnda förpliktelsen till arbetsfred eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som åligger en förening innebär även att föreningen inte får stödja eller befordra en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till en sådan åtgärd, utan är skyldig att försöka avveckla den.

### Systemet med arbetskollektivavtal

Under detta arbetskollektivavtals giltighetstid får inte vidtas strejk, lock-out eller någon annan därmed jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller syftar till en ändring av detta avtal.

## 8. GILTIGHET

### § 34

#### Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2014 och gäller till och med den 31 januari 2017. Avtalet fortsätter herefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång. Om statens tjänste- och arbetskollektivavtal med stöd av mom. 3 i dess paragraf om avtalets giltighet upphör att gälla den 31 januari 2016, upphör samtidigt också detta avtal att gälla.

## 2 TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER OCH -ANVISNINGAR OCH LAGSTIFTNING

### 1 Tillämpning av arbetstidsavtalet och arbetstidslagen FM/399/00.00.00/2014, 12.2.2014

Finansministeriet meddelar följande tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar för de statsanställdas arbetstider. Ändringarna i detta brev och i bilaga 1 till brevet har strukits under.

#### I TILLÄMPNING AV ARBETSTIDSAVTALET

Genom detta brev meddelas tillämpningsanvisningar för statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider av den 7 november 2013 (härefter arbetstidsavtalet), vilka har framlagts i samband med varje avtalsbestämelse. Arbetstidsavtalet jämte tillämpningsanvisningar ingår i bilaga 1.

#### II TILLÄMPNING AV ARBETSTIDSLAGEN

##### 1. ARBETSTIDSLAGENS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE HOS STATEN

###### 1.1. Allmänt

Arbetstidslagen tillämpas på statens personal, om inte något slag av arbete eller någon personalgrupp uttryckligen har ställts utanför lagen enligt lagens 2 § eller enligt förordningen om arbetstiden för statstjänstemän (822/1996, ändr. 361/1998), vilken har utfärdats med stöd av arbetstidslagen. Arbetstidslagen och förordningen om arbetstiden för statstjänstemän ingår i bilaga 2 och 3.

Arbetstiderna för statens personal bestäms i första hand i enlighet med arbetstidsavtalet samt arbetstidsbestämmelserna i ämbetsverkens preciserande tjänste- eller arbetskollektivavtal. Det är emellertid av betydelse att man omfattas av arbetstidslagens tillämpningsområde främst för att en del av avtalsbestämmelserna endast gäller personal som omfattas av arbetstidslagen. För det andra tillämpas på dem som omfattas av arbetstidslagen utöver avtalsbestämmelserna dessutom de bestämmelser i lagen om vilka inte något annat har avtalats separat i ovan nämnda avtal. I § 2 i arbetstidsavtalet ingår en förteckning över de bestämmelser i lagen som ska tillämpas och till dessa hänvisas även under rubriken ”Anmärkning” i samband med avtalsbestämmelsen i fråga.

Nedan redogörs för undantagen i 2 § i arbetstidslagen samt för förordningen om arbetstiden för statstjänstemän.

## 1.2. Undantag från tillämpningsområdet enligt 2 § i arbetstidslagen

Största delen av undantagen från arbetstidslagens tillämpningsområde hänför sig till arbetets art och de ska tillämpas även inom den statliga sektorn om arbetet i fråga utförs hos staten antingen i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. Nedan behandlas närmare de undantag från tillämpningsområdet som är de viktigaste för statens personal.

### Personer i ledande ställning

I 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen ställs ledaruppgifter eller en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande utanför lagens tillämpningsområde. Utanför lagens tillämpningsområde ställs med stöd av denna punkt vanligen i tjänsteförhållande stående personal inom ledningen för ministerier och andra statliga ämbetsverk.

Utanför lagen ställs enligt motiveringen till lagen (regeringens proposition nr 34/1996) med stöd av punkten i fråga bl.a. tjänstemän på avdelningschefs nivå i ministerier och andra egentliga statliga ämbetsverk eller tjänstemän på motsvarande eller högre nivå i organisationen och chefen och hans eller hennes närmaste underlydande inom den statliga regional-, distrikts- eller lokalförvaltningen, om uppgifterna kan jämföras med ledaruppgifter.

Vid behov avgör ämbetsverket från fall till fall hur lagrummet ska tillämpas inom den egna organisationen. Ett avgörande som gäller tillämpningsområdet ska alltid basera sig på en totalbedömning enligt utredningen i motiveringen till lagen, varvid avgörande kriterier är uppgiftens art, tjänstemannens ställning samt ämbetsverkets eller verksamhetsenhetens storlek.

Vid bedömningen av **uppgifternas art** uppmärksammas personens faktiska uppgifter. Av betydelse är då om uppgiften är att leda ämbetsverket eller en del därav eller ett därmed jämförbart självständigt arbete, dvs. i vilken utsträckning och med vilka fullmakter tjänstemannen faktiskt arbetar inom ledningen för ämbetsverket eller en självständig del därav.

**En tjänstemans ställning i organisationen** är även av central betydelse när lagens tillämpningsområde reds ut. Avgörande är tjänstemannens faktiska ställning, som i praktiken påverkas av arbetsuppgifterna, lönen samt befogenheterna, ansvarsförhållandena och möjligheterna att själv påverka sin arbetstid. Tjänstemannens lön eller övriga anställningsvillkor är inte sådana bedömningskriterier som avses i lagrummet. De inverkar dock på totalbedömningen. Enligt motiveringen till lagen bör det utgående från tjänstemannens anställningsvillkor vara möjligt att sluta sig till att avsikten inte är att betala honom några särskilt fastställda övertids- och söndagarsättning. Statens arbetsmarknadsverk anser därför att man vid bedömningen utöver lönenivån också kan beakta om personen i fråga hör till de ledande tjänstemän som avses i § 18 i arbetstidsavtalet och som ställts utanför arbetstidsersättningarna.



Också arbetsgivarsammanslutningens, dvs. verksamhetsenhetens eller organisationens, storlek är av betydelse med avseende på arbetstidslagens tillämpningsområde. Inom stora organisationer kan det ledande arbete som avses i lagen utföras på många organisationsnivåer. Ju mindre enhet, desto mindre är den grupp som ställs utanför lagens tillämpningsområde.

### Hemarbete och annat självständigt arbete

Enligt 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen tillämpas lagen inte på arbete som en arbetstagare utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras.

Med stöd av denna punkt ställs en lärares arbete utanför lagen om läraren själv bestämmer om förberedelserna för undervisningen och var undervisningen äger rum. Hos staten utförs sådant arbete av lärare vid statens yrkesläroanstalter och allmänbildande läroanstalter, med undantag av de lärare som iakttar s.k. totalarbetstid. Lärargrupperna i fråga omfattas alltså inte av arbetstidslagens tillämpningsområde.

Lagen tillämpas inte heller inom s.k. fältarbete och inspektionsarbete eller motsvarande arbete om arbetstidsövervakningen inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift. I sådana arbeten ska tjänstemannen eller arbetstägaren i allmänhet självständigt kunna besluta om sina arbetstidsarrangemang. Arbetsgivaren övervakar arbetet närmast genom arbetsprestationerna. Sådant arbete är exempelvis fältarbetet inom lantmäteriverket.

### 1.3. Tjänstemän som genom förordningen om arbetstiden för statstjänstemän ställts utanför arbetstidslagens tillämpningsområde

I 1 § i förordningen om arbetstiden för statstjänstemän bestäms att arbetstidslagen inte tillämpas på bl.a. tjänstemän i utrikesrepresentationen, domare och åklagare vid domstolarna, allmänna rättsbiträden och inte heller på utmätnings- och stämmingsmän.

### 1.4. Tjänstemän vid försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet

I 2 § 1 mom. 10 punkten i arbetstidslagen bestäms att lagen inte tillämpas på arbete som utförs av tjänstemän vilka omfattas av tillämpningsområdet för lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsmakten (218/1970) eller arbete som utförs av tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet, om inte något annat föreskrivs genom förordning.

I 2 § i förordningen om arbetstiden för statstjänstemän bestäms separat vilka tjänstemän vid försvarsmakten som omfattas av arbetstidslagen.

De flesta tjänstemännen vid försvarsmakten omfattas fortfarande av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsmakten.

Tjänstemännen vid gränsbevakningsväsendet ställs helt utanför arbetstidslagen.

## 2. BESTÄMMELSER I ARBETSTIDSLAGEN SOM ÄR TILLÄMPLIGA

Nedan har redogjorts för de viktigaste bestämmelserna i arbetstidslagen som ska tillämpas. I arbetstidsavtalet på central nivå ingår således inga avtalsbestämmelser om de saker som nämns i bestämmelserna i arbetstidslagen. Har dessa ärenden avtalats i ämbetsverkens preciserande tjänste- eller arbetsskollektivavtal, iakttas avtalsbestämmelserna och inte arbetstidslagen.

### Beredskapstid (5 §)

I lagens 5 § ingår bestämmelser om såväl beredskapstid i bostaden som s.k. beredskap under fria former. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden trots att en separat ersättning betalas för beredskapstiden. Beredskapen baserar sig i första hand på ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren. En tjänsteman får dock inte vägra beredskap om den är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. Enligt motiveringen till lagen är dylika arbeten och skäl sådana uppgifter som är viktiga med tanke på individens och samhällets säkerhet och välbefinnande och som inte utan fara för egendom, liv eller hälsa kan uppskjutas till en senare tidpunkt.

När man kommer överens om beredskap måste man också komma överens om den ersättning som ska betalas.

### Arbetstiden och vilotiderna för motorfordonsförare (8 §, 28 § 3 mom. och 30 §)

Enligt lagens 8 § får de timmar som räknas som arbetstid för motorfordonsförare jämte mertids- och övertidsarbete inte överskrida 11 eller i undantagsfall 13 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan. Bestämmelsen tillämpas i fråga om alla arbetstidsformer huvudsakligen på dem som arbetar som chaufförer oberoende av tjänstebeteckning eller uppgiftens beteckning. Bestämmelsen ändrar inte den ordinarie arbetstidens längd enligt arbetstidsavtalet.

Enligt lagens 28 § 3 mom. ska en motorfordonsförare för varje arbetsperiod om 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar. Detta krav på vilotid ska beaktas och samordnas med den dagliga vilotid som man kommit överens om i § 11 i arbetstidsavtalet.

Enligt lagens 30 § ska en motorfordonsförare ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar och undantagsvis minst 7 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

På motorfordonsförare vilkas arbete hör till tillämpningsområdet för rådets förordning (EEG) nr 561/2006 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransport, tillämpas bestämmelserna i ifrågavarande förordning bl.a. i fråga om körtid, pauser, dygnsvila och fritid per vecka. Till förordningen hänvisas även i 2 § 2 mom. i arbetstidslagen. Förordningen tillämpas inte på bl.a. persontransport då högst nio personer transporteras.

### Arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete (18 §)

Enligt bestämmelsen behöver arbetsgivaren i regel tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete. En tjänsteman får dock inte vägra att utföra mertids- eller övertidsarbete om arbetet är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen vägande skäl. För dessa fall har redogjorts ovan i samband med bestämmelsen om beredskap. Samtycke till övertid kan endast ges särskilt för varje gång eller för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången. Däremot kan samtycke till mertidsarbete även ges en gång för alla.

### Maximiantalet övertidstimmar (19 §)

Maximiantalet övertidstimmar är 250 timmar per kalenderår dock så, att övertidsarbete inte kan utföras mer än högst 138 timmar under en period av fyra månader. Dessutom kan lokalt avtalas om högst 80 extra övertidstimmar. I lagen avsett övertidsarbete får således utföras sammanlagt högst 330 timmar under ett kalenderår. För lokala avtal om extra övertidsarbete redogörs nedan i punkt 3.

I § 30 i arbetstidsavtalet har avtalats att granskningsperioden för maximiantalet övertidstimmar är ett kalenderår. Således granskas antalet övertidstimmar inte i perioder på fyra månader i enlighet med lagen.

I maximiantalet övertidstimmar inräknas dock endast de timmar som överensstämmer med det övertidsarbete som definierats i lagens 17 §, dvs. 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan eller arbetstimmar som överskrider 120 timmar eller 80 timmar i en arbetsperiod och inte alla de timmar för vilka betalas övertidsersättning med stöd av avtalen. Avtalsbaserade söckenhelger och helgaftnar som förkortar arbetstiden påverkar inte heller den i lagen avsedda övertidströskeln per vecka. I det system som anges i § 7 i arbetstidsavtalet och som gäller arbetstidsbanker för fördelning och utjämning av den ordinarie arbetstiden uppstår inte sådant övertidsarbete som ska inräknas i maximiantalet övertidstimmar, eftersom de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden utjämnas genom fritid som ges senare.

### Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet (23 §)

I lagen finns bestämmelser om givande av mertids- och övertidsersättning i form av ledighet, tidpunkten för ledigheten och om överenskommelse om tidpunkten samt om kombinerande av ledigheten med sparad semester.

I § 15, 16 och 18 i arbetstidsavtalet har avtalats om ersättning för mertids- och övertidsarbete i form av ledighet och om vissa tillvägagångssätt. Således tillämpas av arbetstidslagen bestämmelsen i 23 § 2 mom. om tidpunkten för ledigheten i fråga om mertidsersättning (§ 15 i arbetstidsavtalet) och övertidsersättning (§ 16 i arbetstidsavtalet) vid vecko- och periodarbete. Dessutom tillämpas bestämmelsen i 23 § 3 mom. i arbetstidslagen om kombinerande av ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete med sparad semester.

### Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod (24 §)

Lagens 24 § gäller situationer där ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande som ordnats som ett genomsnitt upphör under en pågående utjämningsperiod. I detta fall räknar man utgående från arbetade timmar den genomsnittliga veckoarbetstiden och betalar enkel timlön för de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden. Om de arbetade timmarna understiger den ordinarie arbetstiden, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från den anställdas lön. Om tjänsteförhållandet för en tjänsteman i periodarbete slutar under en pågående arbetsperiod, iakttas emellertid det som avtalas i § 17 i arbetstidsavtalet.

24 § i arbetstidslagen gäller även timmarna under flexitid. I arbetstidsavtalets 29 § 3 mom. har man kommit överens om utjämnning och ersättning av samt löneavdrag på grund av timmar under flexitid då anställningsförhållandet upphör. Till dessa delar ska lagens 24 § alltså inte tillämpas.

### Dygnsvila (29 §)

Enligt arbetstidslagen ska alla tjänstemän och arbetstagare ges dygnsvila under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början. Den oavbrutna dygnsvilans minimitid är 11 timmar. Från detta finns dock ett stort antal undantag.

Det allmänna undantaget från huvudregeln är dygnsvilan i periodarbete, vars minimilängd är nio timmar. Också inom systemet för flexibel arbetstid kan dygnsvilan förkortas varaktigt till sju timmar.

Dygnsvilan kan tillfälligt förkortas till sju timmar genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och en i 10 § i arbetstidslagen avsedd arbetstagarrepresentant. Efter denna allmänna överenskommelse inhämtar

arbetsgivaren tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke i varje enskilt fall när det uppstår behov att förkorta dygnsvilan. I situationer som avses i 29 § 2 mom. i arbetstidslagen kan dygnsvilan tillfälligt förkortas till fem timmar. Då ska tjänstemannen eller arbetstagaren dock ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan senast inom en månad från det dygnsvilan förkortades. Arbete som utförts under beredskapstid avbryter inte dygnsvilotiden.

#### Undantag från ledighet per vecka (32 § 2 mom.)

Om ledighet per vecka som avtalats i § 12 i arbetstidsavtalet inte har kunnat ordnas för tjänstemannen eller arbetstagaren, ersätts den tid som använts för arbete i enlighet med 32 § 2 mom. i arbetstidslagen genom att den anställdas ordinarie arbetstid förkortas med det antal timmar som den anställda inte kunnat ta ut av ledigheten per vecka. Arbetstiden ska förkortas senast inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Ledigheten per vecka kan med den anställdas samtycke även ersättas genom en höjning av den enkla timlönen, och därtill kan även mertids-, övertids- och söndagsersättningar betalas.

#### Söndagsarbete (33 §)

I arbetstidslagen regleras såväl utförande av söndagsarbete som ersättningen för det. På söndagar och kyrkliga helgdagar får arbete utföras om det på grund av sin art utförs regelbundet nämnda dagar. Om söndagsarbete kan även överenskommas genom arbetsavtal eller också kan den anställda särskilt ge sitt samtycke till det.

I fråga om dem som vid ämbetsverk utför söndagsarbete beaktas vad som i 4 § 1 mom. i förordningen om öppethållande av statens ämbetsverk (332/1994) sägs om arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Ersättningen för söndagsarbete bestäms i enlighet med § 18 och 23 i arbetstidsavtalet.

#### Utjämningschema för arbetstiden (34 §)

Om arbetstiden har ordnats så, att den utgör ett genomsnitt är arbetsgivaren skyldig att göra upp ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken arbetstiden utjämnas till det nämnda genomsnittet. Av utjämningschemat ska framgå minst den ordinarie arbetstiden under varje vecka. Motsvarande bestämmelse ingår i § 6 i arbetstidsavtalet.

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller, om sådana inte finns, tjänstemannen eller arbetstagaren ska ges tillräcklig tid att sätta sig in i utkastet till utjämningschemat och framföra sin åsikt. I arbetstids-

lagen har arbetsgivarens rätt att ändra utjämnings-schemat inte begränsats. Såväl personalrepresentanten som den anställda själv ska dock underrättas i god tid om ändringarna.

### Arbets-skiftsförteckning (35 §)

För varje arbetsplats ska uppgöras en arbets-skiftsförteckning som utförligare än utjämnings-schemat anger arbets- och vilotiderna. I arbets-skiftsförteckningen ska antecknas när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt tidpunkten för den dagliga vilotiden.

När arbets-skiftsförteckningen görs upp ska arbets-givaren på yrkande ge personalrepresentanten eller tjänstemannen eller arbetstaga-ren tillfälle att framföra sin åsikt om arbets-skiftsförteckningen. Arbets-skiftsförteckningen ska delges den anställda senast en vecka innan den tidsperiod som avses i förteckningen börjar. När förteckningen har delgivits tjänstemannen eller arbetstaga-ren kan den ändras endast med den anställdas samtycke eller av sådant vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen och som inte var känt när arbets-skiftsförteckningen gjordes upp.

I anknytning till § 9 i arbetstidsavtalet finns anvisningar om tillämpning av arbetsskift och arbets-skiftsförteckningar i fråga om vecko- och periodarbete. Enligt dessa ska förtroendemannen eller någon annan före-trädare för de anställda när en arbets-skiftsförteckning görs upp ges tillfälle att bekanta sig med förslaget till arbets-skiftsförteckning under minst 10 dagar och därefter omedelbart avge sitt utlåtande om den.

När fasta arbetstider iakttas eller om flextid används motsvaras arbets-skiftsförteckningen av ett för tjänstemännen eller arbetstaga-rarna framlagt besked om när arbetena börjar och slutar eller om flextidssystemet samt om ordnandet av den dagliga vilotiden.

### Arbetstidsbokföring (37 §)

Arbets-givaren ska per anställd bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem. Bokföringen kan göras på två alterna-tiva sätt. Av arbetstidsbokföringen ska dock alltid framgå såväl tjänste-mannens eller arbetstaga-rens ordinarie arbetstid som eventuella timmar mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete.

I bokföringen antecknas det antal mertids- och övertidstimmar som arbetats på chefens förordnande, och bestämmelsen gäller därför inte bok-föring av de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden och uppstår inom flextidssystemet. Man bör dessutom observera att när mertids- och övertidsarbete bokförs ska av arbetstidsbokföringen även framgå antalet i lagen avsedda övertidstimmar. I arbetstidsbokföringen antecknas alla övertidstimmar oberoende av om övertiden ersätts med pengar eller fritid.

Arbetstidsbokföringen ska på begäran uppvisas för arbetarskyddsmyndigheterna och bl.a. förtroendemannen och den ska förvaras åtminstone till utgången av den i 38 § i arbetstidslagen avsedda tiden för väckande av talan.

#### Tid för väckande av talan (38 §)

I arbetstidslagen bestäms om en särskild kort preskriptionstid på två år som tillämpas på ersättningar som avses i lagen. Den tvååriga preskriptionstiden i fråga räknas ut på olika sätt beroende på om ersättning krävs medan anställningsförhållandet är i kraft eller först efter att det upphört.

I huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal har överenskommit att en ekonomisk förmån som följer av tjänsteförhållandet preskriberas på ett sätt som avviker från bestämmelsen i arbetstidslagen. Preskriptionstiden för ett på tjänstekollektivavtal baserat krav i denna sak eller för väckande av talan är tre år enligt huvudavtalet. När en tjänsteman åberopar en ersättning som han eller hon är berättigad till direkt med stöd av arbetstidslagen iakttas bestämmelserna om preskriptionstiden i 62 § i statstjänstemannalagen, som motsvarar tiderna i huvudavtalet.

På arbetstagare tillämpas preskriptionstiderna i lagens 38 §.

#### Framläggningskyldighet (41 §)

Arbetsgivaren ska hålla arbetstidslagen och i lagens 41 § nämnda övriga handlingar framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

### 3. AVVIKELSER FRÅN BESTÄMMELSERNA I ARBETSTIDSLAGEN

Arbetstidslagen innehåller omfattande möjligheter att avvika från bestämmelserna i lagen. Undantag kan göras på olika nivåer och genom olika typer av avtal. Enligt 9 § 3 mom. och 40 § 3 mom. i arbetstidslagen är det möjligt att inom statens avtalsfält avvika från såväl den ordinarie arbetstiden (6-8 § i arbetstidslagen) som lagens i övrigt ovillkorliga bestämmelser (40 § i arbetstidslagen) genom tjänste- eller arbetskollektivavtal som ingåtts mellan avtalsparterna på central nivå eller av ämbetsverken. Lagen möjliggör i vissa fall också s.k. lokal överenskommelse på arbetsplatserna utan tjänste- och arbetskollektivavtal samt individuell överenskommelse. Nedan redogörs för hur dessa möjligheter används med avseende på arbetsfördelningen och avtalsstrukturen i statens avtalsverksamhet.

### Avvikelser genom tjänste- eller arbetskollektivavtal

Arbetstidsavtalet på central nivå innehåller mycket täckande avtalsbestämmelser om arbetstiderna. På så sätt har man säkrat enhetlighet i hela statsförvaltningen, bl.a. i fråga om sådana centrala arbetstidsfrågor som den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd och nivån på ersättningen för övertidsarbete.

Möjligheterna att avvika från dessa bestämmelser genom ämbetsverkens egna preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal nämns i § 32 i arbetstidsavtalet samt i vissa andra bestämmelser i arbetstidsavtalet. Bestämmelsen i § 9 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2014-2017 gäller också möjligheten att ingå sådana avtal. Med stöd av § 3 mom. 1 i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal och 9 och 40 § i arbetstidslagen kan ett ämbetsverk när det gäller dem som omfattas av arbetstidslagen genom preciserande tjänstekollektivavtal eller ämbetsverkets arbetskollektivavtal avvika i fråga om saker om vilka det inte har funnits avtalsbestämmelser på central nivå.

### Lokalt avtal

I arbetstidslagen nämns även möjligheterna att lokalt avtala om vissa saker. Med lokalt avtal avses en överenskommelse som ingås arbetsplatsvis på annat sätt än genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Hos staten ordnas möjligheterna till en flexibel ordinarie arbetstid enligt 9 § i arbetstidslagen. Då ingås det lokala avtalet inom ramen för de bemyndiganden och procedurbestämmelser som överenskommit i arbetstidsavtalet på central nivå. Den mest betydande möjligheten att ordna den ordinarie arbetstiden utgör systemet med arbetstidsbanker för fördelning och utjämning av den ordinarie arbetstiden (§ 7 i arbetstidsavtalet).

Enligt arbetstidslagen är det möjligt att avtala lokalt även om s.k. extra övertidsarbete som ökar maximiantalet övertidstimmar. Enligt lagen är det möjligt att med förtroendemannen för respektive arbetsplats, en annan av personalen vald representant eller en personalgrupp tillsammans lokalt avtala om ett tillägg på 80 timmar till det maximala antalet övertidstimmar på 250 timmar per år. Det är således inte ens möjligt att avtala om saken genom tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Ett lokalt avtal om extra övertidsarbete ska ingås i ämbetsverken på det sätt som avses i 10 § i arbetstidslagen. Då kan avtalet gälla antingen hela ämbetsverkets personal eller endast en viss personalgrupp. Det senare sättet att komma överens om saken kan användas exempelvis i en situation där maximiantalet övertidstimmar i praktiken kommer att gälla endast någon särskild grupp. Avtalspart är således arbetsgivaren, dvs. ett ministerium eller ett ämbetsverk, och en förtroendeman som företräder personalen eller en personalgrupp. Om arbetsplatsen eller personalgruppen inte har någon



förtroendemän kan för detta ändamål väljas en representant eller kan personalen eller alla som hör till personalgruppen tillsammans komma överens om extra övertidsarbete. Ett avtal som ingåtts av förtroendemannen eller representanten är bindande för de personer som han eller hon anses företräda. Ett avtal som personalen eller en personalgrupp ingått tillsammans är bindande för dem alla.

Enligt 29 § i arbetstidslagen kan arbetsgivaren och en i lagens 10 § avsedd arbetstagarrepresentant komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Efter detta allmänna avtal kan dygnsvilan förkortas med arbetstagarens eller tjänstemannens samtycke i varje enskilt fall.

### Individuellt avtal

Avtal kan ingås med enskilda tjänstemän eller arbetstagare om vissa i lagen avsedda frågor. Om man kommit överens om saken genom tjänste- eller arbetskollektivavtal eller i övrigt ämbetsverksvis, ska dock dessa föreskrifter iakttas. I lagen avsedda möjligheter till ett individuellt avtal, vilka kan användas även inom statssektorn, är avtal om beredskap (5 §), övergång till deltidarbete (15 §) samt utbetalning av vissa ersättningar månadsvis (39 §).

## 2 Arbetstidslag 9.8.1996/605

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

### 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 jämföras 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 motorfordonsförarens 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 fångelser,

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 avvikelser 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.

## 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 arbetsför-

hållanden 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 arbetsgi- varföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på mot- svarande sätt tillämpas på statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-luther- ska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlings- förbund och andra kyrkliga samfälligheter, Finlands Bank samt på lands- skapsstyrelsen 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 perso- nalen 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 §

### Flexitid

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 (flexitid), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans dagliga arbete börjar och slutar. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om flexitid 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 flexitid 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 deltidarbete. (26.1.2001/64)

I fråga om deltidarbete 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 övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. 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 §

#### 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 nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock härvid rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han 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 §

#### Maximantalet 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 kol-

lektivavtal 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 maximala 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 förtroendemän 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 flex-tid 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 erlaggs 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 brådslande sånings- och skördarbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse 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, samt
- 14) med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som det fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det. (22.12.2009/1518)

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 arbetsskiftförteckningen 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 början 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 halvtimmes 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 flexitid, 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 §

#### Motorfordonsförarens 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 brådsående 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 överenskommit 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 förhöjda 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 §

## Utjämningschema 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 utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det stadgade genomsnittet.



När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämnings-schemat för arbetstiden skall han ge den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarerna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet. (26.1.2001/64)

Arbetstagarerna skall i god tid underrättas om ändringar i utjämnings-schemat för arbetstiden.

### 35 §

#### Arbets-skiftsförteckning

För varje arbetsplats skall uppgöras en arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbets-skiftsförteckningen skall uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämnings-periodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbets-skiftsförteckningen skall dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbets-skiftsförteckningen uppgörs skall på yrkande av arbetstagarerna eller dennes företrädare som avses i 34 § 2 mom. iaktas vad nämnda moment stadgar.

Arbets-skiftsförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarerna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarernas samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

### 36 § (22.12.2009/1518)

#### Dispens

Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbets-skiftsförteckning, kan regionförvaltningsverket helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet. I tillståndet till undantag kan bestämmas att ledigheten per vecka ska framgå av arbets-skiftsförteckningen.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren befrielse enligt 1 mom. och arbetsförhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarernas representant som avses i 10 § komma överens om att den av regionförvaltningsverket beviljade befrielsen ska fortgå.

### 37 §

#### Arbets-tidsbokföring

Arbetsgivaren skall bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem särskilt för varje arbetstagar. I bokföringen skall anteck-

nas 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 arbetstagarrepresentant eller en av arbetstagarrepresentanten 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 utjämnings-schemat 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 arbetstagarers 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 iakttagas 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 avtalslutande 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 iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä 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 §

##### Framläggningskyldighet

Arbetsgivaren skall hålla denna lag, de stadganden och bestämmelser samt tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den liksom även det utjämningschema 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 rättshandlingsform, 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.

#### 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.

---

### 3 Förordning om arbetstiden för statstjänstemän 8.11.1996/822

På föredragning av ministern för handläggning av ärenden som hör till finansministeriets verksamhetsområde stadgas med stöd av 2 § 1 mom. 10 punkten och 3 mom. arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996):

#### 1 § (29.5.1998/361)

Arbetstidslagen tillämpas inte på arbete som utförs av en statstjänsteman i följande uppgifter:

- 1) i utrikesrepresentationen,
- 2) vid domstolar i uppgifter som ledamot, föredragande, tingsfiskal eller notarie,
- 3) i uppgifter som allmänt rättsbiträde,
- 4) som allmän åklagare,
- 5) i utmätningssamma- eller stämningssammauppgifter samt
- 6) i lotsnings-, lotskutterförar- eller farledsserviceuppgifter.

#### 2 §

Arbetstidslagen tillämpas på arbete som utförs av följande tjänstemän inom försvarsmakten:

- 1) ADB-branschen: ADB-skrivare, operatör, datamaskinsoperatör,
- 2) Vårdsektorn: hjälpskötare, biträdande avdelningsskötare, baderska, avdelningsskötare, röntgenskötare, sjukhusbiträde, sjukskötare, special-sjukskötare, tandskötare, konditionsskötare, hörselundersökare, laboratorieskötare, medikalvaktmästare, fysioterapeut, sjukhuskurator, hälsovårdare, instrumentvårdare,
- 3) Laboratorie- och fotobranschen: laborant, laboratoriebiträde, laboratorietechniker, laboratoriemästare, fotografitekniker, fotolororant, fotograf,
- 4) Tekniska sektorn: montör, tekniker, överelmontör, äldre montör, växelmontör, elmontör, maskinskötare, telefonmontör, signalist, signalistövervakare, teleövervakare, övermontör,
- 5) Brand- och räddningsväsendet: brandmästare, brandman,
- 6) Polisbranschen: detektiv, överdetektiv, kriminalundersökare,
- 7) Lagerhållning: förrådsförvaltare, förrådskarl, förrådsmästare, arbetsledare, sömmerska,
- 8) Fastighetsskötsel och bevakning: eldare, gårdskarl-eldare, vaktmästare, äldre vaktmästare, hjälp- och vaktkarl, städare, disponent, serviceman, reparatör, städarbetsledare,
- 9) Transport: chaufför, samt

10) Bispisning: bispisningsarbetare, bispisningsarbetsledare, bispisningschef, kock.

Arbetstidslagen tillämpas alltjämt på det arbete som avses i 1 mom., om en tjänstebeteckning ändras utan att uppgifterna ändras väsentligt.

### 3 §

Denna förordning träder i kraft den 23 november 1996.

-----



## 4 Förordning om öppethållandet av statens ämbetsverk 6.5.1994/332

På föredragning av finansministern stadgas:

### 1 §

Statens ämbetsverk är öppna vardagar från klockan 8.00 till klockan 16.15. Ämbetsverken är stängda lördagar, första maj, midsommarafteon och julafton, om verksamheten vid ämbetsverket inte förutsätter något annat.

### 2 §

Om kundbetjäningen eller andra särskilda skäl kräver avvikelser från öppettiden i 1 § kan ett ämbetsverk eller en del av detta öppna senast klockan 9.00 och stänga senast klockan 20.00.

### 3 §

Om ett ämbetsverks arbetsuppgifter inte kräver att ämbetsverket är öppet alla vardagar, kan ämbetsverket eller en del av det tillfälligt vara stängt även en vardag, antingen helt eller en del av dagen. Beslut om sådana öppethållningsarrangemang som avses i denna paragraf skall, jämte motivering, innan de verkställs tillställas det ministerium som saken gäller för kännedom. Ministeriet kan vid behov ställa villkor för begränsningen av öppethållandet eller förbjuda begränsningen införas.

### 4 §

Oberoende av ett ämbetsverks öppethållning beslutar ämbetsverket om arbetsarrangemangen och förläggningen av personalens arbetstid. Ämbetsverket skall se till att den avvikande öppethållning som avses i 3 § kan iakttas utan att ämbetsverkets kundbetjäning eller myndighetsuppgifter äventyras.

Öppethållningen vid ett ämbetsverk eller en del av det skall alltid ordnas så att en i lag eller förordning föreskriven tidsfrist för inlämnande av handlingar eller företagande av rättshandlingar kan iakttas under den öppettid som avses i 1 §.

## 5 §

Denna förordning gäller inte försvarsmakten, gränsbevakningsväsendet, riksarkivet, landsarkiven, utrikesrepresentationen, universiteten, högskolorna eller andra statliga läroanstalter eller tullverkets lokalförvaltning.

## 6 §

Närmare föreskrifter om tillämpningen av denna förordning utfärdas vid behov av finansministeriet och, till den del det är fråga om särskilda föreskrifter för ett visst förvaltningsområde, av det ministerium som saken gäller.

## 7 §

Genom denna förordning upphävs förordningen den 20 juni 1960 angående arbetstiden vid statens ämbetsverk och inrättningar (294/60) jämte ändringar.

## 8 §

Denna förordning träder i kraft den 1 juni 1994.

---

## 1.5 Semester

### 1 STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

#### § 1

##### Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas vid statens ämbetsverk på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemäns och arbetstagares semester, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

Dessa bestämmelser tillämpas inte på undervisningspersonal i statliga läroanstalters tjänst, med undantag av bestämmelserna i § 21 mom. 2, § 22 mom. 1 samt § 24 mom. 3 och 6. Avtalsbestämmelserna tillämpas inte heller när det har överenskommit att semesterbestämmelserna i ett kollektivavtal på den privata arbetsmarknaden ska iakttas i fråga om en arbetstagares semester.

##### *Anmärkning:*

Utöver dessa bestämmelser tillämpas semesterlagen (162/2005) på statens tjänstemän och arbetstagare. Detta avtal är ett heltäckande avtal om statens tjänstemäns och arbetstagares semester.

I semesterlagen för sjömän (433/1984) föreskrivs särskilt om semestrar för sjömän.

#### § 2

##### Grundbegrepp

Kvalifikationsår är den tidsperiod som inleds den 1 april och utgår den 31 mars.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår.

Semesterperiod är den tidsperiod som inleds den 1 juni och utgår den 30 september.

Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av detta avtal inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj.

Full kvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till semester.

Sparad ledighet är en del av semestern som består av semesterdagar under semesteråret och som flyttas fram till en senare tidpunkt.

### § 3 Semesterns längd

Längden på en tjänstemans eller arbetstagares semester bestäms enligt följande:

1) om den anställda vid utgången av kvalifikationsåret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i mindre än ett år, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
antalet semesterdagar	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22

2) om den anställda före utgången av mars månad under semesteråret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i minst ett år eller om han eller hon har tolv fulla kvalifikationsmånader för det utgående kvalifikationsåret, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
antalet semesterdagar	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

3) om den anställda före semesterperiodens början har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst 15 år, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
antalet semesterdagar	3	6	9	11	15	18	22	25	28	31	34	38

Om en tjänsteman eller arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår den tjänstgöringstid som avses i mom. 1 punkt 3 och som berättigar till längre semester, får han eller hon den semesterförlängning som detta medför. Semesterförlängningen ska tas ut före den 1 maj följande år.

Om en tjänsteman eller arbetstagare innan anställningsförhållandet upphör uppnår den tjänstgöringstid som avses i mom. 1 punkt 2 eller 3 och som förutsätts för semester, får han eller hon när anställningsförhållandet

upphör semester eller semesterersättning för det innevarande kvalifikationsåret i enlighet med vad som anges i punkterna ovan.

När ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande som berättigar till semester fortgår utan avbrott, avbryter inte ett avbrott utan lön i tjänstgöringen eller arbetet den oavbrutna tjänstgöring hos staten som utgör en förutsättning för semester.

#### § 4

#### Full kvalifikationsmånad

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad av det kvalifikationsår som löper ut vid utgången av mars månad närmast före semesterperioden, under vilken

1) en tjänsteman har varit i tjänst eller tjänsteförhållande minst 18 kalenderdagar

2) en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren minst 14 dagar.

Som full kvalifikationsmånad räknas också en sådan kalendermånad för vilken en tjänsteman kan räkna sig till godo minst 18 dagar som enligt § 5 är likställda med tjänstgöringsdagar eller för vilken en arbetstagare kan räkna sig till godo minst 14 dagar som enligt § 5 är likställda med arbetade dagar.

Om en tjänsteman enligt anställningsförhållandet är i tjänst eller om en arbetstagare enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna av denna orsak är fulla kvalifikationsmånader, ska med avvikelse från vad som överenskommits i mom. 1 och 2 som full kvalifikationsmånad räknas en sådan kalendermånad under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren har varit i arbete minst 35 timmar eller har minst 35 timmar som är likställda med tjänstgörings-timmar eller arbetade timmar.

Om en tjänsteman under de kalendermånader då anställningsförhållandet inleddes och upphörde har varit i tjänst eller tjänsteförhållande sammanlagt minst 18 dagar eller i arbete minst 35 timmar och för denna tid inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad.

Om en arbetstagare under de kalendermånader då arbetsavtalsförhållandet inleddes och upphörde har varit i arbete sammanlagt minst 14 dagar eller minst 35 timmar och för denna tid inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad.

## § 5

## Dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar

Tid som är likställd med tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar är inte den tid under vilken en tjänsteman har varit tjänstledig eller annars borta från arbetet eller den tid under vilken en arbetstagare har varit befriad från arbetet eller förhindrad att utföra det, annat än med stöd av en sådan orsak som nämns nedan i denna paragraf eller som konstateras i anmärkningen.

Vid fastställandet av semesterns längd räknas som likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar även semester samt frånvaro

1) under tjänstledighet eller befrielse från arbetet med lön på grund av sjukdom eller olycksfall samt högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår av en arbetstagares ledighet utan lön eller, om arbetsförmågan fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,

2) på grund av bestämmelser som har utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,

3) på grund av rehabilitering till den del lön eller rehabiliteringspenning har betalats för denna tid,

4) under tjänstledighet eller befrielse från arbetet med anledning av 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 fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,

5) under tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller tillfällig vårdledighet till den del tjänstemannen eller arbetstagaren har fått lön eller moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för tiden i fråga, samt under tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av tvingande familjeskäl,

6) på grund av deltagande i utbildning som ordnas eller annars anvisas av ämbetsverket, om lön har betalats för denna tid,

7) på grund av tjänstledighet eller befrielse från arbetet som har beviljats för fackföreningsutbildning med lön, dock högst 30 dagar för varje utbildningsgång,

8) på grund av studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 dagar för varje kvalifikationsår, om tjänstemannen eller arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten har återgått i statens tjänst,

9) på grund av repetitionsövning, extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen eller förordnande till försvarskurser, till befolkningsskyddsutbildning eller befolkningsskyddstjänst-

göring eller på grund av tjänstledighet eller befrielse från arbetet enligt 25 § 1 mom. i lagen om militär krishantering (211/2006) eller 7 § 1 mom. i lagen om civilpersonals deltagande i krishantering (1287/2004) eller på grund av kommandering till uppgifter inom katastrofhjälp i Röda Korsets tjänst,

10) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendepuppdrag 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, och

11) på grund av permittering, dock högst för 30 dagar i sänder.

Som likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar räknas även frånvaro av orsaker som nämns i § 36 (bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga) och § 39 (personalorganisationernas möten) i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, frånvaro på grund av en sådan valnämnds eller valbestyrelses sammanträde som tillsatts enligt lag för val till kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller för statliga eller kommunala val, eller frånvaro på grund av uppbådsdag som avses i värnpliktslagen (1438/2007).

### Tjänstemän

Likställd med tjänstgöringsdagar är inte den tid då en tjänsteman har varit avstängd från tjänsteutövningen.

Som likställda med tjänstgöringsdagar räknas dock de dagar då en tjänsteman på grund av sjukdom eller utan egen förskyllan har varit avstängd från tjänsteutövningen samt den tid då tjänstemannen varit avstängd från tjänsteutövningen och för vilken lön betalats utan avdrag. Som likställda med tjänstgöringsdagar räknas också de dagar under vilka tjänstemannen annars utan egen förskyllan på grund av förfall eller förhinder inte har kunnat vara i tjänst.

#### *Anmärkning:*

Som likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar räknas dessutom sådan frånvaro från arbetet enligt 7 § i semesterlagen för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön, lediga dagar som jämnar ut arbetstiden och förkortning av arbetstiden som motsvarar permittering.

När en tjänstemans eller arbetstagares fulla kvalifikationsmånad fastställs på basis av 35 timmar, likställs med tjänstgöringstimmar och arbetade timmar en period på högst 105 kalenderdagar när det gäller arbetstagares frånvaro enligt punkt 1 utan lön på grund av sjukdom eller olycksfall och medicinsk rehabilitering enligt punkt 4 samt en period på högst 42 kalenderdagar när det gäller studieledighet enligt punkt 8 och permittering enligt punkt 11. Som likställda med tjänst-

göringstimmar och arbetade timmar räknas de timmar under vilka tjänstemannen enligt förordnande eller arbetstagaren enligt avtal skulle ha varit i arbete utan frånvaron.

## § 6

### Tjänstgöringstid som berättigar till semester

Vid beräkningen av den tjänstgöringstid på 15 år som förutsätts i § 3 mom. 1 punkt 3 i avtalet beaktas de tider som nämns i denna paragraf.

Följande tid av tjänstgöring i huvudsyssla berättigar till semester:

1) tjänstgöring hos staten, även tiden för tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av sjukdom eller moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet,

2) tjänstgöring hos en annan arbetsgivare i hemlandet eller utomlands på motsvarande yrkesområde eller i uppgifter som är av väsentlig nytta vid tjänstemannens eller arbetstagarens skötsel av sina uppgifter.

Tiden för beväringstjänst och civiltjänst är också tjänstgöringstid som berättigar till semester.

Övergångsbestämmelse: En tjänsteman eller arbetstagare som före den 1 april 2009 har varit i sådan tjänstgöring som avses i § 7 och 8 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 31 oktober 2007 om semestrar, får räkna sig till godo tjänstgöringstid som berättigar till semester enligt detta avtal när han eller hon fortsätter att tjänstgöra hos staten eller har avgått från sin statliga anställning och på nytt blir statligt anställd. Efter detta avtals ikraftträdande ska tjänstgöringstid som berättigar till semester beräknas enligt bestämmelserna ovan.

## § 7

### Beräkning av tjänstgöringstid som berättigar till semester

Vid beräkningen av den tjänstgöringstid som berättigar till semester beaktas de kalendermånader under vilka en tjänsteman tjänstgjort i huvudsyssla minst 18 dagar eller en arbetstagare arbetat minst 14 dagar.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Som huvudsyssla räknas en sådan tjänst eller ett sådant arbete där arbetstiden är minst 20 timmar i veckan i genomsnitt. Tjänstgöring i en tjänst som inte omfattas av arbetstidsbestämmelserna räknas som tid som berättigar till semester, om arbetsmängden är minst 50 procent av den totala arbetsmängden.

Om förutsättningen för huvudsyssla i fråga om ett anställningsförhållande på deltid inte uppfylls, anses den andel av deltidsarbetet



berättiga till semester som motsvarar deltidsarbetets relativa andel av den ordinarie arbetstiden för motsvarande huvudsyssla.

**Exempel:** En person har i två år arbetat 50 procent av den arbetstid som tillämpas vid ämbetsverk. Av denna tid räknas ett år som tid som berättigar till semester.

## § 8

### Tidpunkten för semester

Tjänstemän och arbetstagare ges semester vid den tidpunkt som ämbetsverket bestämmer, om inte ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren på det sätt som avses i § 9 avtalar om hur semestern tas ut.

Av semestern ges 20 dagar under en tid av semesterperioden som ämbetsverket bestämmer. Det kan bestämmas att återstoden av semestern ska tas ut under någon annan tid av semesteråret eller överföras till följande år för att tas ut före den 1 maj.

Semestern ska ges oavbruten, om inte arbetsuppgifternas art eller andra skäl kräver att den del av semestern under semesterperioden som överstiger 10 dagar delas upp för att tas ut i en eller flera delar.

## § 9

### Avtal om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt

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

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

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får på tjänstemannens eller arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar, dock högst fem semesterdagar, tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet ska ingås skriftligen.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan tjänstemannen eller arbetstagaren enligt § 8 har rätt att ta ut semester, får ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren avtala om att den semester som tjänas in innan anställningsförhållandet upphör tas ut under den tid anställningsförhållandet fortgår.

### Förfarande för givande av semester vid ämbetsverk

Ämbetsverket ska för tjänstemännen eller arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges.

Semestrarna fastställs i enlighet med en på förhand uppgjord plan. Innan tidpunkten för semestern bestäms ska ämbetsverket ge personerna i fråga tillfälle att framföra sina åsikter om semesterns tidpunkt. Ämbetsverket ska om möjligt beakta deras synpunkter och bemöta alla jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

När ämbetsverket bestämmer tidpunkten för semestern ska det meddela tjänstemannen eller 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.

Det går att avvika från den fastställda semesterplanen genom överenskommelse mellan ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren.

En tjänstemans semester kan genom beslut av ämbetsverket flyttas fram och avbrytas om 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. Tjänstemannen ska underrättas om att semestern flyttas senast två veckor innan semestern börjar.

Arbetsgivaren får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke bestämma att semestern eller en del av den ska börja på en ledig dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar. En högst tre dagar lång del av semestern får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke ges så att en semesterdag infaller på en dag som enligt arbetsskiftförteckningen är ledig.

Lediga dagar som enligt ett ämbetsverks arbetsordning eller den fastställda arbetsskiftstabellen redan har tjänats in, räknas inte in i semestern.

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke bestämma att semestern ska infalla under tjänstemannens eller arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om tjänstemannens eller arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i § 8, får semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

## § 11

### Hur semesterdagar åtgår

Under semester som varar en hel kalendervecka som inte omfattar dagar som nämns i § 2 mom. 4, går det åt fem semesterdagar. Samma princip tillämpas på periodarbete. I deltidarbete som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där tjänstemannen eller arbetstägaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i utjämningsperioden, går det åt ett antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under utjämningsperioden.

## § 12

### Senareläggning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter

Om en tjänsteman eller arbetstägare när semestern eller en del av den börjar är arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern på tjänstemannens eller arbetstägarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. En tjänsteman eller arbetstägare har motsvarande rätt att flytta fram semestern eller en del av den om det, när semestern eller en del av den börjar, är känt att tjänstemannen eller arbetstägaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon på grund av den är arbetsförmögen, eller att tjänstemannen kommer att få tjänstledighet eller arbetstägaren befrielse från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. Tjänstemannen eller arbetstägaren ska på ämbetsverkets begäran lämna in ett läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

Om en tjänstemans eller arbetstägares arbetsförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall börjar under semestern, ska semestern ifrågas flyttas fram till en senare tidpunkt, om tjänstemannen eller arbetstägaren utan obefogat dröjsmål begär det och dessutom lämnar in ett läkarintyg eller någon annan sådan utredning över arbetsförmågan som ämbetsverket bedömer som tillförlitlig.

## § 13

### Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter

Semester som flyttats fram i enlighet med § 12 ska ges under samma semesterperiod, och semester som ges utanför semesterperioden ska ges före den 1 maj följande år. Om det inte är möjligt att ge semester på detta

sätt, får de framflyttade semesterdagarna ges efter semesterperioden före utgången av följande kalenderår. 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 § 22.

Ämbetsverket ska meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

## § 14

### Sparande av semester

Utan hinder av vad som överenskommits om tidpunkten för semester kan ett ämbetsverk och en tjänsteman eller arbetstagare avtala om att tjänstemannen eller arbetstagaren sparar en del av sina årliga semesterdagar för att ta ut dem som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkterna 1 och 2 som överstiger femton dagar och den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkt 3 som överstiger tjugo dagar.

En plan för sparande av semester och för tidpunkten för när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när ämbetsverket ger tjänstemannen eller arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.

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

I fråga om att ge och flytta fram sparad ledighet gäller på motsvarande sätt vad som överenskommits i § 10–12. I fråga om den lön som betalas för den sparade ledigheten gäller vad som överenskommits om semesterlön. Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning för outtagen sparad ledighet betalas enligt vad som överenskommits om semesterersättning, om tjänstemannen eller arbetstagaren inte i enlighet med § 25 överför den sparade ledigheten för att ta ut den under den tid som han eller hon är anställd vid ett annat statligt ämbetsverk eller vid riksdagen.

Om anställningsförhållandet omvandlas till en deltidsanställning, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att ta ut outtagen ledighet som sparats av semester som tjänats in till och med den 31 mars 2013, före övergången till deltidsarbete eller få ersättning för denna ledighet.

## § 15

### Semesterarrangemang vid ämbetsverk

Semestrarna ska ordnas så att de medför minsta möjliga olägenhet för ämbetsverkets regelbundna verksamhet.

Ämbetsverket bestämmer vid behov vem som under semestern ska sköta uppgifterna för den som är på semester. Detta ska ske ömsesidigt och utan ersättning, om inte något annat avtalas eller föreskrivs.

## § 16

### Betalning av semesterlön

Tjänstemän och arbetstagare ska betalas semesterlön på den lönebetalningsdag som normalt iakttas.

#### *Anmärkning:*

Bestämmelser om lönebetalningstidpunkten ingår i § 3 i statens allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal.

## § 17

### Semesterlön för månadsavlönade

Till tjänstemän och arbetstagare betalas lön för semestertiden enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet, om inte något annat följer av mom. 2 eller 3.

Om en tjänstemans eller arbetstagares arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret, beräknas semesterlönen enligt § 20. Avvikande från § 20 mom. 1 uppgår semesterlönen dock i de fall som avses i § 3 mom. 1 punkt 1 till 9 procent, i de fall som avses i § 3 mom. 1 punkt 2 till 11,5 procent och i de fall som avses i § 3 mom. 1 punkt 3 till 14,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid eller arbetad tid, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. I dessa fall tillämpas inte § 18 om semestertillägg.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den månadslön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

## § 18 Semestertillägg

Till tjänstemän och arbetstagare betalas semestertillägg för semestertiden. Tilläggets belopp för varje semesterdag är 1/250 av det sammanlagda beloppet av de nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalas eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår.

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingår av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter går det att avtala annorlunda om de nedan nämnda lönetilläggen och tilläggsarvodena, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som föranleds av avtalen.

Semestertillägg betalas under semesteråret i juni-juli. När ett anställningsförhållande upphör, betalas semestertillägget när anställningsförhållandet upphör eller så snart som möjligt därefter.

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertillägg

05050	Helgaftonstillägg
04012	Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter
04743	Biträdande utmätningsmans indrivningsarvode
04062	Stämningmans och biträdande utmätningsmans åtgärdsarvode för delgivning
04061	Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning
04079	Tillägg för bekämpning av kravis och isdammar
04091	Utryckningspenning
25200	Kvällstillägg, 15 %
25201	Kvällstillägg, 15 %, övertidslön
04123	Klättringstillägg
04203	Fallskärmshoppningstillägg
05340	Lördagsersättning
05341	Lördagsersättning, övertidslön
05379	Tillägg för smutsigt arbete
03046	Tillägg för smutsigt arbete
05380	Tillägg för smutsigt arbete
05385	Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
04256	Förtroendemanna- och samarbetstillägg
02848	Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
04258	Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
04279	Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
04280	Mastpenning
04368	Miljöstillägg (anställda i arbetsavtalsförhållande, sjöfartsverket)
04546	Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet

04630	Dykningspenning
05595	Söndagsersättning
05596	Söndagsersättning, övertidslön
05593	Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
04181	Tjänstgöringspenning, lotskutterskötare
04612	Tjänstgöringspenning, insjölotsar, farledsmästare och farledsskötare
02852	Arbetarskyddsfullmäktigsarvode(vicearbetarskyddsfullmäktig)
04255	Arbetarskyddsfullmäktigsarvode(vice arbetarskyddsfullmäktig)
04745	Utmätningmans åtgärdsarvode
05780	Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
25785	Ersättning för fri beredskap
04832	Skifttillägg, natt, euro/h
04942	Nattvårdstillägg
25910	Natttillägg, 35 %
25911	Natttillägg 35 %, övertidslön

### § 19

#### Semesterlön för tim- eller ackordsavlönade

För en tjänsteman med tim- eller ackordslön som på basis av sitt anställningsförhållande är i tjänst minst 18 dagar per kalendermånad och för en arbetstagare som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad, är semesterlönen och semesterersättningen 10 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 12,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid eller arbetad tid.

### § 20

#### Procentbaserad semesterlön

För en tjänsteman eller arbetstagare som enligt sitt anställningsförhållande är i tjänst hos staten så få dagar av kvalifikationsåret att inte en enda eller endast en del av kalendermånaderna av denna orsak är sådana fulla kvalifikationsmånader som avses i § 4, 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 tjänstgöringstid eller arbetad tid, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta av en sådan orsak som avses i § 5 mom. 1 punkterna 1-2, 4-5 eller 11 i detta avtal, ska den lön som semesterlönen baserar sig på kalkylmässigt ökas med den uteblivna lönen för frånvarotiden, dock högst för den tid som anges i § 5 i detta avtal. Lönen för frånvarotiden beräknas, om inte något annat har avtalats, i enlighet med den genomsnittliga veckoarbetstiden 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 kalkyletrade lönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

Lön som avses i denna paragraf betalas vid ett fortlöpande anställningsförhållande i samband med lönebetalningen i juni. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen i samband med lönebetalningen för den månad då anställningsförhållandet upphör.

## § 21

### Semesterlön för deltidsanställda i bisyssla och för lärare vid ett fortlöpande anställningsförhållande

Till en deltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare som dessutom är anställd i huvudsyssla hos staten, betalas semesterlön för den semestertid som tjänats in i deltidsarbetet i enlighet med bestämmelserna i § 20 mom. 1. En sådan person ska få ledigt från bisysslan för den tid då han eller hon har semester från sin huvudsyssla.

Till timlärare i huvud- eller bisyssla vid statliga läroanstalter betalas semesterlön enligt grunderna i § 20 mom. 1, om det är överenskommet eller bestämt att timarvode ska betalas som engångstimarvode.

## § 22

### Semester eller semesterersättning när anställningsförhållandet upphör eller när beväringstjänst inleds

När anställningsförhållandet till staten upphör har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till semester eller semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller ersättning.

En tjänsteman eller arbetstagare som börjar fullgöra beväringstjänst eller civiltjänst har, om han eller hon så önskar, rätt till semester eller semesterersättning enligt denna paragraf även om anställningsförhållandet inte har upphört.



## § 23

### Bestämmande av semesterersättning

Semesterersättningen är 1/21 av månadslönens fulla belopp för varje outtagen semesterdag. Semesterersättningen för tjänstemän och arbetstagare som avses i § 17 mom. 2 bestäms dock enligt bestämmelserna om semesterlön i det momentet.

Semesterersättningen för tim- eller ackordsavlönade bestäms enligt § 19.

I de fall som avses i § 13 bestäms semesterersättningen i tillämpliga delar enligt bestämmelserna om semesterlön i § 17–20. Semesterersättning till månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare som avses i § 17 mom. 1 betalas enligt lönen den december månad under vilken de senarelagda semestrarna senast borde ha tagits ut.

I de fall som avses i § 22 bestäms semesterersättningen i tillämpliga delar enligt bestämmelserna om semesterlön i § 17–20. Semesterersättning till månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare som avses i § 17 mom. 1 betalas enligt lönen den månad då anställningsförhållandet upphörde, då anställningsförhållandet omvandlades till en deltidsanställning eller då personen i fråga inledde bevarings- eller civiltjänst.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Lönen bestäms enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet.

## § 24

### Semesterpenning

Till en tjänsteman eller arbetstagare betalas semesterpenning för de semesterdagar som han eller hon har tjänat in under föregående kvalifikationsår. Bestämmelser om undervisningspersonals rätt till semesterpenning ingår i mom. 6.

Semesterpenningen bestäms enligt lönen för den tjänst eller uppgift som personen i fråga sköter i juni. Om det i fråga om tidpunkten för betalning av semesterpenning har avtalats på ett sätt som avviker från huvudregeln i mom. 5, bestäms semesterpenningen enligt lönen månaden före betalningsmånaden. Om personen är tjänstledig eller befriad från arbetet i juni eller någon annan ovan avsedd månad, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i mom. 7 och 8 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den tjänst eller uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

En tjänsteman eller arbetstagare med månadslön har i de fall som avses i § 3 mom. 1 punkt 1 rätt till en semesterpenning på 4 procent, i de fall som avses i punkt 2 rätt till en semesterpenning på 5 procent och i de fall som avses i punkt 3 rätt till en semesterpenning på 6 procent av månadslönen månaden före betalningsmånaden för semesterpenningen, multiplicerad med antalet fulla kvalifikationsmånader.

Semesterpenningen för en tjänsteman eller arbetstagare med tim- eller ackordslön är 50 procent av semesterlönen enligt § 19.

Semesterpenningen betalas ut i juli, om inget annat överenskommits genom ett preciserande tjänste- eller arbetskollektivavtal. I de fall som avses i mom. 7 och 8 betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

Till lärare i huvudsyssla som anställts i tjänsteförhållande betalas semesterpenning för så många semesterdagar som tjänstemannen i fråga skulle få i semester, om den fastställdes på basis av detta avtal. Timlärare i huvudsyssla har dock högst rätt till semesterpenning beräknad enligt det timantal som motsvarar undervisningsskyldigheten i lärartjänsten i fråga, enligt samma grunder som i lärartjänsten.

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

Till en tjänsteman eller arbetstagare som går i deltidspension, börjar fullgöra bevarings- eller civiltjänst, deltar i militära eller civila krishanteringsuppgifter eller träder i tjänst vid ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna, dess fackorgan eller en annan sådan internationell organisation eller ett annat sådant samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller handhar uppdrag inom internationellt utvecklingsamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in före tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpenning.

Om en tjänsteman eller arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår rätt till längre semester enligt § 3 mom. 3, har han eller hon rätt till semesterpenning även för dessa dagar.

#### *Tillämpningsanvisning:*

När en tjänsteman eller arbetstagare övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst, överförs skyldigheten att betala semesterpenning på det nya ämbetsverket.

*Anmärkning:*

Semesterpenning betalas inte till en tjänsteman eller arbetstagare som inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad.

## § 25

## Överföring av semesterrätt

När tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet upphör på grund av att en tjänsteman eller arbetstagare omedelbart övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst eller från ett anställningsförhållande till ett annat, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att överföra outtagna semesterdagar och sparad ledighet för att ta ut dem efter övergången. Det går att göra på samma sätt när en tjänsteman eller arbetstagare övergår i riksdagens tjänst.

I fråga om överförd semester eller en del av den iakttas avtalsbestämmelserna för personens anställningsförhållande när semestern eller en del av den börjar.

## § 26

## Arbetsfred

## Tjänstemän

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt föregående moment eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

## Arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft får man inte vidta strejk, lockout eller någon annan jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller syftar till en ändring av det.

## § 27

## Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2014. Bestämmelserna i § 17 och 23 tillämpas dock ändrade enligt detta avtal först på de semestrar som tjänas in under det kvalifikationsår som börjar den 1 april 2013 och som tas ut efter det att avtalet har trätt i kraft. Avtalet gäller till och med den 31 januari 2017 och fortsätter härefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera sidan minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång. Om statens tjänste- och arbetskollektivavtal med stöd av mom. 3 i dess paragraf om avtalets giltighet upphör att gälla den 31 januari 2016, upphör samtidigt också detta avtal att gälla.

## 2 TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER OCH -ANVISNINGAR OCH LAGSTIFTNING

### 1 Tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar i fråga om semester för statens tjänstemän och arbetstagare, FM/711/00.00.00/2014, 20.3.2014

Finansministeriet meddelar följande tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar för statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 7 november 2013 om semestrar för statens tjänstemän och arbetstagare. I fråga om anställda i tjänsteförhållande gäller beslutet som föreskrift och i fråga om arbetstagare som anvisning.

Dessa tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar träder i kraft den 1 april 2014. Avtalets § 17 (Semesterlön för månadsavlönade) och § 23 (Bestämmande av semesterersättning) tillämpas i sin ändrade lydelse enligt avtalet av den 7 november 2013 först i fråga om semester som tjänats in under det kvalifikationsår som inleddes den 1 april 2013 och som tas ut efter den 31.3.2014. Avtalets § 12 om senareläggning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter tillämpas dock i sin ändrade lydelse enligt avtalet av den 7 november 2013 på semester och sparad ledighet som tas ut från och med den 1 april 2014, oberoende av när de tjänats in.

I fråga om semestrar som sparats från semesteråret 2009 tillämpas ännu de gamla tillämpningsföreskrifterna och tillämpningsanvisningarna (7/2007, 5.11.2007, ändrade genom föreskrift FM 25/01/2008, 16.4.2008). Rätten att senarelägga semester på grund av sjukdom som också gäller denna semester fastställs enligt de tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar som är i kraft den 1 april 2014.

#### STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

##### 1 Allmänt

##### 1.1 Tillämpningsområde

Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalet om semestrar tillämpas vid statens ämbetsverk på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemäns och arbetstagares semestrar, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

Bestämmelserna i avtalet tillämpas inte på undervisningspersonal i statliga läroanstalters tjänst, med undantag av bestämmelserna i § 21 mom. 2, § 22 mom. 1 samt § 24 mom. 3 och 6. Avtalsbestämmelserna till-

lämpas inte heller när det har överenskommits att semesterbestämmelserna i ett kollektivavtal på den privata arbetsmarknaden ska iakttas i fråga om en arbetstagares semester.

Avtalet är ett heltäckande avtal om tjänstemäns och arbetstagares semestrar. Utöver avtalsbestämmelserna tillämpas följande bestämmelser i semesterlagen på tjänstemän och arbetstagare: 8 § (arbetstagarens rätt till ledighet), 14 § (regel för beräkning av semesterlön), 18 § (avtal om att semesterförmåner flyttas fram), 28 § (semesterlönespecifikation), 29 § (semesterbokföring), 35 § (framläggande) och 38 § (straffbestämmelser). På arbetstagare tillämpas dessutom bestämmelserna i 34 § (tid för väckande av talan) i semesterlagen.

## 1.2 Grundbegrepp

Semesteravtalet bygger på intjänandeprincipen. Enligt den tjänar tjänstemän och arbetstagare in en fastställd mängd semester under varje kalendermånad som de skött sin tjänst eller sitt arbete under ett avtalat antal minimidagar.

Kvalifikationsår är den tidsperiod på tolv månader som löper ut vid utgången av mars månad närmast före semesterperioden (t.ex. 1.4.2012 - 31.3.2013).

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad av ett kvalifikationsår som berättigar till semester. En full kvalifikationsmånad är en sådan månad under vilken en tjänsteman har varit i tjänst minst 18 dagar eller en arbetstagare i arbete minst 14 dagar. I vissa fall räcker det om tjänstemannen eller arbetstagaren i enlighet med sitt anställningsförhållande har varit i arbete minst 35 timmar.

Semesterintjäningsdagar är, utöver de dagar personen i fråga under kvalifikationsåret varit i tjänst, i arbete eller på semester, de dagar och timmar som är likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår.

Semesterperiod är tiden från och med den 1 juni till och med den 30 september under semesteråret. Semesterperioden anger dessutom den tidsperiod som semestern i regel ska förläggas till.

Vid beräkningen av den tjänstgöringstid som berättigar till semester ger man akt på när tjänstgöringstiden på 15 år uppnås. Efter det har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till lång semester (semester enligt tabellen i § 3 mom. 1 punkt 3 i avtalet).

Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av avtalet inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj.

Med sparad ledighet avses en del av semesterårets semester som har flyttats fram till en senare tidpunkt.

## 2 Bestämmande av semesterns längd

### 2.1 Allmänt

Semester tjänas in endast för fulla kvalifikationsmånader. Längden på tjänstemannens eller arbetstagarens semester påverkas också av längden på den tjänstgöringstid som berättigar till semester och av längden på den oavbrutna tjänstgöringen hos staten. När dessa faktorer har klargjorts kan antalet semesterdagar fastställas med hjälp av tabellerna i § 3 i avtalet.

### 2.2 Full kvalifikationsmånad

En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad av kvalifikationsåret under vilken en tjänsteman har varit i tjänst minst 18 dagar eller en arbetstagare i arbete minst 14 dagar.

Den 18-dagarsregel för tjänstemän och 14-dagarsregel för arbetstagare som nämns ovan är primära. I vissa specialfall räknas även en sådan kalendermånad under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren har varit i arbete minst 35 timmar (§ 4 mom. 3 i avtalet) som en full kvalifikationsmånad. En tjänsteman omfattas av 35-timmarsregeln om han eller hon under någon eller några månader i enlighet med sitt anställningsförhållande är i tjänst färre än 18 dagar. På motsvarande sätt omfattas en arbetstagare av 35-timmarsregeln om han eller hon under någon eller några månader arbetar färre än 14 arbetsdagar.

Det bör observeras att man vid beräkningen av antalet kvalifikationsmånader i regel tillämpar endast en intjänanderegeln under samma anställningsförhållande. Om arbetstidens längd ändras väsentligt kan också intjänanderegeln ändras.

Tjänstemän tjänar in semester under tjänsteutövningen. I denna tid inkluderas också lördagar, söndagar och helgdagar samt eventuella andra lediga dagar. Arbetstagare tjänar in semester under de dagar de är i arbete.

Också under semestern tjänas ny semester in. Likaså tjänas semester in under frånvarodagar som kan likställas med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar.

I allmänhet arbetar man under de flesta kalendermånaderna normalt utan någon större frånvaro, så dessa månader är utan vidare fulla kvalifikationsmånader. Om det under en kalendermånad har förekommit frånvaro som likställs med tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar eller annan frånvaro i så hög grad att antalet tjänstgöringsdagar blir färre än 18 eller antalet arbetade dagar färre än 14, är det inte genast klart om månaden utgör en full kvalifikationsmånad eller inte. I sådana fall måste orsakerna till frånvaron först utredas.

Som likställd med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar räknas sådan frånvaro som avses i § 5 i avtalet.

Förteckningarna i avtalet är uttömmande och ska tillämpas strikt enligt ordalydelsen. Därför utgör tjänstledighet eller frånvaro av annan anledning än de ovan nämnda orsakerna (t.ex. på grund av strejk) inte tjänstgörings-tid eller arbetad tid eller därmed jämförbar tid, varför sådana tider inte kan beaktas när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut.

*De månader under vilka en person fullgjort sin bevärnings- eller civiltjänst utgör t.ex. inte tid som är likställd med tjänstgöringsdagar. En tjänstledig tjänsteman tjänar alltså inte in semester under denna period. Dessa tider är inte heller oavbruten tjänstgöring hos staten enligt § 3 i avtalet, om den värnpliktige inte under den tiden har varit tjänstledig från tjänstgöring hos staten.*

*Om orsaken till frånvaron är t.ex. sådan tjänstledighet utan lön som inte likställs med tjänstgöringsdagar och tjänstemannen insjuknar under denna tid, är den del av sjukdomstiden som överlappar tiden för tjänstledigheten utan lön inte tid som likställs med tjänstgöringsdagar.*

*Orsaken till den först beviljade tjänstledigheten är avgörande även i det fall att en tjänsteman insjuknar under tjänstledighet som beviljats för studier. Då betraktas först högst 30 dagar av studieledigheten som dagar likställda med tjänstgöringsdagar, varefter den frånvaro som ingår i tjänstledigheten inte längre är likställd med tjänstgöringsdagar ens i det fall att tjänstemannen är sjuk, eftersom det då blir fråga om överlappande tjänstledighet.*

När antalet fulla kvalifikationsmånader utreds ska varje kalendermånad betraktas för sig. En tjänsteman som t.ex. har 30 tjänstgöringsdagar i april och 15 tjänstgöringsdagar eller därmed likställda dagar i maj tjänar inte in semester under maj månad fastän han eller hon från juni och ända fram till utgången av kvalifikationsåret är i tjänst under alla kalendermånader i sin helhet. Det faktum att alla andra månader än maj innehöll märkbart fler än 18 tjänstgöringsdagar räknas inte tjänstemannen till godo på något sätt i en sådan situation.

Om däremot en tjänsteman eller arbetstagare under såväl sin anställningsmånad som sin avgångsmånad har så få tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar att han eller hon enligt huvudregeln inte tjänar in semester under någondera månaden, kan man enligt § 4 mom. 4 och 5 i avtalet slå samman antalet tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar under båda dessa kalendermånader. Om antalet dagar är minst 18 för en tjänsteman och minst 14 för en arbetstagare, räknas anställnings- och avgångsmånaden som en full kvalifikationsmånad.



*Exempel: En anställning under tiden 18.6 - 6.9 innehåller tre fulla kvalifikationsmånader, och under en anställning som pågår 15.6 - 15.7 tjänas semester in för en full kvalifikationsmånad.*

En kalendermånad anses utgöra en full kvalifikationsmånad även i det fall då en tjänsteman eller arbetstagare under en och samma månad varit anställd hos två eller flera statliga ämbetsverk. Dessa anställningsförhållanden behöver inte följa omedelbart efter varandra.

*Exempel: En tjänsteman har varit anställd hos tullverket 1 - 10.6 och inom skatteförvaltningen 20 - 30.6. Tjänstemannen tjänar in semester i juni, eftersom denna månad för hans eller hennes del innehåller över 18 tjänstgöringsdagar. Semestern ges då av det ämbetsverk där tjänstemannen senast var anställd.*

### 2.3 Tjänstgöringstid som berättigar till semester och oavbruten tjänstgöring hos staten

Längden på en tjänstemans eller arbetstagares semester påverkas också av längden på den tjänstgöringstid som berättigar till semester och av längden på den oavbrutna tjänstgöringen hos staten.

Den tjänstgöringstid som berättigar till semester och som är en förutsättning (15 år) för lång semester enligt § 3 punkt 3 i avtalet bestäms med stöd av § 6 och 7 i avtalet.

Tjänstgöringstid som får räknas till godo är tiden för tjänstgöring hos staten, dvs. ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande vid ett ministerium eller vid ett ämbetsverk eller en inrättning som omfattas av statens budgetekonomi. Som tjänstgöring hos staten räknas således inte t.ex. tjänstgöring inom den medelbara statsförvaltningen eller tjänstgöring vid statens affärsverk eller vid statsbolag.

Tjänstgöringstid som får räknas till godo är också tiden för tjänstgöring hos en annan arbetsgivare i hemlandet eller utomlands på motsvarande yrkesområde eller i uppgifter som är av väsentlig nytta vid tjänstemannens eller arbetstagarens skötsel av sina uppgifter. Vad som ska betraktas som motsvarande yrkesområde och uppgifter av väsentlig nytta bedöms enligt den vedertagna tolkningen av § 7 mom. 2 punkt 13 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 31 oktober 2007 om semestrar och av en motsvarande bestämmelse i det tidigare avtalet om ålderstillägg. I fråga om sådan tjänstgöring har man inte avtalat om någon övre gräns för tjänstgöringstid som får räknas till godo.

När en person efter ett avbrott på högst 30 kalenderdagar övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst eller i ett nytt anställningsförhållande, ska den tjänstgöringstid som räknades till godo i det tidigare anställningsförhållandet också räknas till godo i det nya anställningsförhållandet.

I fråga om tjänstemän och arbetstagare som är i statens tjänst den 1 april 2009 bedöms den tjänstgöringstid som berättigar till semester enligt de nya avtalsbestämmelserna. En motsvarande bedömning ska alltid göras när nya personer anställs.

Enligt övergångsbestämmelsen i § 6 i avtalet får en tjänsteman eller arbetstagare som före den 1 april 2009 har varit i sådan tjänstgöring som avses i § 7 och 8 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 31 oktober 2007 om semestrar räkna sig till godo tjänstgöringstid som berättigar till semester enligt detta avtal när han eller hon fortsätter att tjänstgöra hos staten eller har avgått från sin statliga anställning och på nytt blir statligt anställd. Bestämmelsen tillämpas således på personer som stått i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till staten före den 1 april 2009 och som omedelbart fortsätter eller efter ett avbrott återgår i statens tjänst efter den nämnda tidpunkten. Dessa tjänstemän och arbetstagare får räkna sig till godo sådan tjänstgöring före den 1 april 2009 som räknats dem till godo enligt de tidigare avtalsbestämmelserna, och i samma omfattning som i deras senaste anställning hos staten före den nämnda tidpunkten.

Vid beräkningen av oavbruten tjänstgöring hos staten beaktas all statlig tjänstgöring på heltid. Anställningsförhållandets art saknar alltså betydelse. När rätten till semester utreds ska också deltidsarbete under vilket semester har tjänats in räknas som oavbruten tjänstgöring hos staten.

Den oavbrutna tjänstgöringen hos staten avbryts inte av att en tjänsteman är tjänstledig utan lön eller av att en person i arbetsavtalsförhållande får befrielse från arbetet utan lön, förutsatt att tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet till staten inte avbryts. Inte heller strejk avbryter oavbruten tjänstgöring hos staten. Vidare ska det observeras att villkoret i § 3 i avtalet på minst ett års oavbruten tjänstgöring hos staten uppfylls även i sådana fall då en tjänsteman eller arbetstagare före kvalifikationsårets utgång har tolv fulla kvalifikationsmånader, även om det har förekommit avbrott i anställningsförhållandet till staten under kvalifikationsåret. Ett år av oavbruten statlig tjänstgöring före utgången av kvalifikationsåret (den 31 mars) föreligger alltså t.ex. i följande fall.

*En tjänsteman vars anställningsförhållande har börjat den 1 januari 2013 och som varit tjänstledig utan lön 1.5 - 30.11.2013 har mer än ett års oavbruten tjänstgöring hos staten vid utgången av kvalifikationsåret 1.4.2013 - 31.3.2014.*

*Om anställningsförhållandet har börjat den 12 april 2013 och fortgått utan avbrott till utgången av kvalifikationsåret den 31 mars 2014 har tjänstemannen eller arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsåret ett år av sådan oavbruten tjänstgöring hos staten som förutsätts i avtalet.*

*En person som arbetat hos staten vid ämbetsverk A i deltidarbete (20 timmar per vecka) i arbetsavtalsförhållande 1.4 - 25.7.2013, vid ämbetsverk B i tjänsteförhållande 10.8 - 31.8.2013 och vid ämbetsverk C i tjänsteförhållande 12.9.2013 - 31.3.2014 har då vid utgången av kvalifikationsåret tolv fulla kvalifikationsmånader för kvalifikationsåret 1.4.2013 - 31.3.2014. Denna person har alltså ett år av sådan oavbruten tjänstgöring hos staten som avtalet förutsätter.*

## 2.4 Semesterns längd

När en tjänstemans eller arbetstagares antal fulla kvalifikationsmånader samt tjänstgöringstid som berättigar till semester och oavbrutna tjänstgöring hos staten har utretts, kan tjänstemannens eller arbetstagarens semesterrätt utläsas i § 3 i avtalet.

I § 3 i avtalet ingår tre tabeller enligt vilka semesterns längd bestäms.

## 3 Hur semester ges

### 3.1 Allmänna principer när semester ges

Ämbetsverket ska för tjänstemännen eller arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas vid ämbetsverket när semester ges. Principerna behöver inte gås igenom årligen med personalen, men om förfarandena för bestämmande av semestrarna ändras ska ämbetsverket redogöra för de förändringar som skett jämfört med tidigare praxis. Det är naturligt att ärendet behandlas t.ex. i ett samarbetsförfarande vid ämbetsverket.

Enligt § 15 i avtalet ska semestrarna ordnas så att de medför minsta möjliga olägenhet för ämbetsverkets regelbundna verksamhet. Ämbetsverket bestämmer vid behov vem som under semestern ska sköta uppgifterna för den som är på semester. Detta ska ske ömsesidigt och utan ersättning, om inte något annat avtalas eller föreskrivs.

Semestern bestäms genom att en semesterplan fastställs. Innan semesterplanen fastställs ska tjänstemännen och arbetstagarna ges tillfälle att bli hörda för att deras önskemål beträffande semestertidpunkterna om möjligt ska kunna beaktas. Tjänstemännen och arbetstagarna ska höras personligen, och det räcker inte med att enbart deras företrädare hörs. I sista hand är det dock arbetsgivaren som bestämmer tidpunkten för semestern.

Möjligheten att framföra åsikter ska ges i så god tid innan tidpunkten för semestern bestäms att det i praktiken är möjligt att beakta tjänstemännens och arbetstagarnas synpunkter.

Med semesterplanen avses en allmän semesterplan för ämbetsverket. I planen ska tidpunkten för varje tjänstemans och arbetstagares semester anges. I planen ska det även fattas beslut om semesterdagar som ska flyttas

till semesterperioden efter semesteråret. Om en del av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid ska även detta anges i semesterplanen. Semesterplanen ska göras upp skriftligen. Det är bäst om semestrarna för ämbetsverkets tjänstemän och arbetstagare fastställs i god tid och i allmänhet samtidigt.

De fastställda semestrarna är bindande för ämbetsverket. Efter det att semesterplanen har fastställts kan det i vissa fall bli nödvändigt att avvika från den. Avvikelse är möjliga när tjänstemannen eller arbetstagaren själv anhåller om detta och, i fråga om tjänstemän, även på ämbetsverkets initiativ om det finns vägande skäl. Ett ämbetsverk kan avbryta eller flytta fram en redan fastställd semester endast om detta är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller för skötseln av statens (ämbetsverkets) lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet. En tjänsteman ska ges tillfälle att framföra sin åsikt även i sådana fall då semestern flyttas fram eller avbryts. Tjänstemannen ska underrättas om att semestern flyttas senast två veckor innan semestern börjar.

Ämbetsverket är skyldigt att betala ersättning till tjänstemannen om flyttandet eller avbrytandet av den fastställda semestern orsakar tjänstemannen skada (t.ex. kostnader för att avboka biljetter eller hyresutgifter för en semesterbostad som hyrts för semestern).

### 3.2 Semesterdagar och hur semesterdagar åtgår

Semesterdagar är vardagar. Enligt § 2 i avtalet räknas dock inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj som vardagar.

När en anställd håller semester under en vanlig vecka går det åt fem semesterdagar. Om någon av de dagar som nämns i § 2 mom. 4 i avtalet ingår i denna vecka mellan måndag och fredag, går det åt färre semesterdagar. Exempelvis går det åt fyra semesterdagar under midsommarveckan. Om självständighetsdagen infaller på en onsdag och den anställda har semester hela veckan, går det åt fyra semesterdagar.

Regeln för beräkning av s.k. lösa dagar har slopats i avtalet.

Lördagar och söndagar mellan semesterveckor räknas till semestern, även om det inte går åt semesterdagar. Om semestern omfattar en veckas alla vardagar enligt avtalet är semestern en vecka (sju dygn), förutsatt att det inte med tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke har antecknats ett arbetsskift på en lördag eller söndag eller på en kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommaraftonen eller första maj.

Detsamma gäller för andra sju dagar långa perioder som inleds och avslutas med en semesterdag och där samtliga vardagar är semesterdagar.

### 3.3 Meddelande om tidpunkten för semestern

Semesterplanen ska delges den anställda minst en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, ska tidpunkten för semestern meddelas senast två veckor innan semestern börjar. Denna tid behöver inte iakttas om semestern på initiativ av tjänstemannen eller arbetstagaren fastställs för den tidpunkt som tjänstemannen eller arbetstagaren önskar.

### 3.4 Tidpunkten för semester

Tjänstemän och arbetstagare ges semester vid den tidpunkt som ämbetsverket bestämmer. Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan dock avtala om tidpunkten för semestern på det sätt som avses i § 9 i avtalet.

Ämbetsverket ska i regel förlägga 20 vardagar av tjänstemännens och arbetstagarnas semester till semesterperioden (1.6 – 30.9). Återstoden av semestern ska ges antingen under samma semesterår eller senast den 30 april följande år. En del av semestern kan alltså ges utanför semesterperioden om t.ex. ordnandet av arbetet vid ämbetsverket förutsätter det.

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke fastställa att semestern ska infalla under moderskaps- eller faderskapsledigheten. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan ges vid de tidpunkter som avses i § 8 i avtalet, får den ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan dock avtala om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

*Semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2013 - 31.3.2014 kan alltså ges till en tjänsteman från och med den 1 januari 2014. Alla semesterdagar ska ges före den 30 april 2015, om inte ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren har avtalat om att semestern flyttas fram på det sätt som avses i § 9 i avtalet. I detta fall ska hela semestern tas ut senast den 30 september 2015.*

Även om ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om tidpunkten för semestern på det sätt som avses i § 9 i avtalet, bör man observera att 10 vardagar av semestern alltid ska förläggas till semesterperioden och ges utan avbrott. Den överstigande delen kan ges i en eller flera delar.

Under olika år ska semestertidpunkterna om möjligt rotera på ett lämpligt sätt mellan tjänstemännen och arbetstagarna. Om tjänstemännen eller arbetstagarna inte i tillräckligt hög grad har beaktat semesterrotationen i de synpunkter som framförts om semesterplanen eller om de är av olika

åsikt om den, ska den som fastställer semestrarna se till att en objektiv rotation äger rum.

När tidpunkten för semestern bestäms ska det observeras att semestern eller en del av den inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke får börja på hans eller hennes lediga dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar. Med ledig dag avses såväl sådana lediga dagar som antecknats i arbetsskiftstabellen som de lediga dagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till i ersättning för redan utfört arbete.

När semester ges ska dygnet anses börja klockan 00 om inte något annat har överenskommit, även om det inte i avtalet finns någon bestämmelse om när semestern börjar.

Av intjänandeprincipen följer att en tjänsteman eller arbetstagare inte kan få mera semester än vad han eller hon har tjänat in före tidpunkten för semestern och dessutom att en tjänsteman inte förlorar den semester han eller hon redan har tjänat in t.ex. i sådana fall då tjänstemannen avhålls från tjänsteutövning eller tjänsteförhållandet upphör på grund av avsättning.

### 3.5 Uppdelning av semester och semester i form av förkortad arbetstid

Semester ska både inom och utanför semesterperioden ges i så sammanhängande perioder som möjligt, om inte arbetsuppgifternas art eller andra skäl kräver att semestern delas upp i flera delar. Enligt § 8 i avtalet ska alla tjänstemän och arbetstagare ges en oavbruten semester på minst 10 vardagar under semesterperioden. Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får avtala om att tjänstemannen eller arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar i en eller flera delar. Utan särskilda skäl ska semestern inte heller ges i mycket korta perioder även om tjänstemannen eller arbetstagaren så önskar, för en sådan uppdelning strider mot ändamålet med semestern.

Enligt § 9 mom. 3 i avtalet får ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren på tjänstemannens eller arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar, dock högst 5 semesterdagar, tas ut i form av förkortad arbetstid. I dessa fall är det ändamålsenligt att ge semesterdagarna som halva dagar.

## 3.6 Senareläggning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter

### 3.6.1 Villkor för senareläggning av semester och begäran om detta

Om man redan när semesterplanen fastställs känner till att en tjänsteman kommer att vara tjänstledig eller en arbetstagare befriad från arbetet på grund av arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall eller på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldradledighet, ska semestern fastställas så att semestern och tjänstledigheten eller

befrielsen från arbetet inte överlappar varandra. Det får inte fastställas att semester ska tas ut under tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet.

Av den semester som tillkommer en tjänsteman eller arbetstagare som blir ledig på grund av graviditet och förlossning bör en del placeras in före förlossningen och resten efter en eventuell föräldrapenningsperiod. Om tjänstemannen eller arbetstagaren i dessa fall blir vårdledig, är förfarandet att tjänstemannen eller arbetstagaren först tar ut sin semester och därefter beviljas vårdledighet.

Om en tjänsteman eller arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern på tjänstemannens eller arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt (§ 12 i avtalet).

Någon rätt att flytta fram semestern föreligger inte i de fall då en tjänsteman eller arbetstagare är vårdledig när semestern eller en del av den börjar. Vid planeringen av semestertidpunkterna ska man dock om möjligt beakta de vårdledigheter som man har kännedom om och sträva efter att undvika situationer där semester och vårdledighet överlappar varandra.

Enligt § 12 i avtalet har en tjänsteman eller arbetstagare även rätt att flytta fram sin semester eller en del av den om det när semestern eller en del av den börjar är känt att tjänstemannen eller arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon på grund av den är arbetsoförmögen. Likaså ska semestern flyttas fram på tjänstemannens eller arbetstagarens begäran om det när semestern börjar är känt att tjänstemannen eller arbetstagaren under semestern kommer att få moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet.

I sådana fall då en persons arbetsförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall börjar under semestern, ska den semester som infaller under perioden för arbetsförmåga flyttas fram till en senare tidpunkt, om tjänstemannen eller arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär det. Dessutom förutsätts att personen i fråga lämnar in ett läkarintyg eller någon annan sådan utredning över arbetsförmågan som ämbetsverket bedömer som tillförlitlig från och med arbetsförmågans första dag. En sådan utredning är till exempel ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar över fem dygn ska den dock styrkas med ett läkarintyg.

Med obefogat dröjsmål avses i detta sammanhang att den begäran som avses i avtalet i vissa fall kan göras även senare, när hindret undanröjts, t.ex. i sådana fall då personen är på semesterresa eller intagen för vård på sjukhus eller av något annat godtagbart skäl är förhindrad att genast meddela ämbetsverket om arbetsförmågan.

En tjänsteman eller arbetstagare kan endast begära senareläggning av semesterdagar som infaller under tiden för arbetsförmåga.

En begäran om senareläggning av semestern ska i de fall som avses i § 12 mom. 1 och 2 alltid göras bevisligen, och om möjligt skriftligen. Begäran ska göras utan obefogat dröjsmål. Personen i fråga är alltid skyldig att på ämbetsverkets begäran lägga fram ett läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga. Personen ska trots att semestern senarelagts återvända till arbetet när semestern avslutats, om inte arbetsförmågan fortsätter efter semestern eller om man inte kommit överens om något annat förfarande med arbetsgivaren.

När principerna och förfarandena för senareläggning av semestern ändras, ska personalen informeras om ändringarna jämfört med tidigare praxis i enlighet med § 10. Arbetsgivaren kan meddela närmare anvisningar om förfarandena för senareläggning av semester vid ämbetsverket.

### 3.6.2 Tidpunkten för semester som flyttats fram

Semester som har flyttats fram på grund av arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycka eller på grund av familjeledigheter ska ges under samma semesterperiod. Om det blir nödvändigt att flytta semester som ska ges utanför semesterperioden, ska semestern ges före utgången av april följande år. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, kan semestern ges före utgången av det kalenderår som följer på semesteråret.

Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i § 22, om man inte redan betalat semesterlön för den tiden i enlighet med § 17 mom. 2, § 20 eller § 21.

När tidpunkten för den framflyttade semestern fastställs ska personen i fråga ges tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern. Tidpunkten för den framflyttade semestern ska meddelas minst två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka innan semestern börjar.

## 3.7 Sparande av semester

### 3.7.1 Antalet sparade dagar

Ett ämbetsverk och en tjänsteman eller arbetstagare kan avtala om att personen i fråga sparar en del av sina årliga semesterdagar för att ta ut dem som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkterna 1 och 2 som överstiger 15 dagar och den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkt 3 som överstiger 20 dagar.

Det är inte fråga om sparad ledighet när tjänstemannen eller arbetstägaren ges semester under semesterperioden det kalenderår som följer på semesteråret på det sätt som avses i avsnitt 3.4.



### 3.7.2 Avtal om sparande av semester

En plan för sparande av semester och för tidpunkten för när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när ämbetsverket ger tjänstemannen eller arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern. Syftet är att det ska vara möjligt att spara semesterdagar alltid när det inte finns något vägande hinder för detta.

Avtalet om sparande av semester ska anses vara bindande för varje semesterår. Det är i allmänhet inte lämpligt att ändra avtalet t.ex. på våren följande semesterår även om det då framgår att personen i fråga har många uttagna semesterdagar från föregående semesterår. Däremot kan det avtal som anger när den sparade ledigheten ska tas ut och som ingåtts i sparskedet anses så till vida preliminärt att man i det endast kommer överens om t.ex. vilket år den sparade ledigheten ska tas ut. Man kan senare komma överens om närmare tidpunkt.

### 3.7.3 Givande av sparad ledighet

Sparad ledighet ska ges inom fem år från utgången av det semesterår under vilket ledigheten hade sparats av semestern. Sålunda ska t.ex. den del som sparas av semestern för semesteråret 2013 tas ut senast 2018. Man kan komma överens om att den sparade ledigheten tas ut antingen under semesterperioden eller utanför den. Det är naturligt att foga den sparade ledigheten till semestern för samma år som ledigheten tas ut.

Samma bestämmelser i avtalet gäller såväl den sparade ledigheten som annan semester. Således bestäms t.ex. lönen under den sparade ledigheten på samma sätt som för övrig semester enligt § 17–21, och när ledigheten ges ska samma beräkningsregler iakttas som när semester ges. Sparad ledighet kan också flyttas fram i likhet med annan semester.

Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning betalas för sparad ledighet som inte tagits ut, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren enligt § 25 i avtalet överför den sparade ledigheten för att ta ut den under den tid han eller hon är anställd vid ett annat statligt ämbetsverk eller vid riksdagen eller om den inte redan har ersatts enligt § 17 mom. 2, § 20 eller § 21. Om anställningsförhållandet omvandlas till en deltidsanställning har personen i fråga rätt att få ersättning för uttagen sparad ledighet som tjänats in till och med den 31 mars 2013.

## 3.8 Hur förändringar i anställningsförhållandet inverkar på semestern

Om en person omedelbart övergår från ett statligt anställningsförhållande till ett annat (t.ex. från ett arbetsavtalsförhållande till ett tjänsteförhållande eller från ett tjänsteförhållande för viss tid till ett annat tjänsteförhållande för viss tid) och personen inte har getts semester eller betalats

semesterersättning för den semester eller den del av den som har tjänats in men inte tagits ut i det första anställningsförhållandet, kan man, om personen i fråga begär det, överföra den semester eller den del av semestern som inte tagits ut till en tidpunkt efter övergången. I fråga om överförd semester eller en del av den iaktas avtalsbestämmelserna för personens anställningsförhållande när semestern eller en del av den börjar.

De ovan nämnda principerna iaktas även i det fall att en person övergår till ett annat statligt ämbetsverk eller blir tjänsteman vid riksdagen. På motsvarande sätt kan en tjänsteman vid riksdagen ta med sig semesterdagar som tjänats in under tjänstgöringen vid riksdagen och ta ut dem vid ett annat statligt ämbetsverk.

I ett sådant fall där en person säger upp sig från en anställning hos staten och övergår till en anställning hos t.ex. en statsunderstödd institution är det däremot det ämbetsverk personen har varit anställd hos som ska svara för alla de intjänade semesterförmånerna. Semesterförmånerna för en person som anställs hos staten kan inte överföras i andra fall än då personen kommer från ett annat statligt ämbetsverk. Om t.ex. en person övergår från kommunal till statligt anställning, svarar kommunen i fråga för de semesterförmåner som personen tjänat in hos kommunen.

I avtalet finns inga bestämmelser om de situationer där en tjänsteman som avtalet tillämpas på övergår till en lärartjänst som ligger utanför avtalets tillämpningsområde, eller vice versa. I praktiken har det likväl utformats en linje enligt vilken det i varje enskilt fall ska utredas om personen under semesterperioden har haft semester eller motsvarande ledighet från undervisningsuppgifterna på så sätt att han eller hon kan anses ha fått en ledig period, motsvarande en semester, under semesterperioden. Betalning av semesterersättning har därför inte ansetts vara motiverad t.ex. i en situation där en tjänsteman från och med den 1 juni har övergått från avtalets tillämpningsområde till en tjänst som avtalet inte tillämpas på, fastän tjänstemannen inte har hunnit ta ut semesterdagar i den tjänst som avtalet tillämpas på. I en sådan situation har det ansetts att tjänstemannen har tagit sina semestrar med sig och de facto fått dem under den tid då han eller hon inte har skött undervisningsuppgifter.

Å andra sidan är det klart att tjänstemän och arbetstagare tjänar in semester också när de sköter en tjänst eller en uppgift som avtalet inte tillämpas på. Om en sådan tjänsteman t.ex. den 1 juni tillträder en tjänst som avtalet tillämpas på, får tjänstemannen semester också för alla de fulla kvalifikationsmånader under föregående kvalifikationsår under vilka han eller hon har skött en statlig tjänst eller uppgift som avtalet inte tillämpas på.

När sådana situationer avgörs ska man å ena sidan se till att en person inte får dubbla semesterförmåner eller därmed jämförbara förmåner, å andra sidan att alla får den semester eller lediga period som de har rätt till.

### 3.9 Semester när anställningsförhållandet upphör

När ett anställningsförhållande upphör ska tidpunkten för semestern alltid bestämmas så att en så stor del som möjligt av semestern under semesteråret (s.k. gammal semester) tas ut i semesterdagar. I synnerhet när någon går i pension ska ämbetsverket se till att gammal semester alltid ges i form av semesterdagar innan anställningsförhållandet upphör. Semester som har tjänats in under det innevarande kvalifikationsåret kan inte ges innan anställningsförhållandet upphör, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren samtycker till detta. Efter årsskiftet kan ämbetsverket dock bestämma att den del av den nya semestern som överstiger 20 dagar ska tas ut.

Även i sådana fall då en anställd inleder sin beväringstjänst kan semester tidpunkten avvika från gränserna i avtalet. En tjänsteman eller arbetstagare som så önskar kan få semester innan beväringstjänsten inleds.

## 4. Semesterlön och semesterersättning

### 4.1 Allmänt

Tjänstemän och arbetstagare ska betalas åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön för semestertiden enligt vad som överenskommits i § 17–21 i avtalet.

Tjänstemän och arbetstagare ska betalas semesterlön på den normala lönebetalningsdagen. Procentbaserad semesterlön enligt § 17 mom. 2, § 20 och § 21 betalas i samband med lönebetalningen för juni månad under berörda semesterår.

### 4.2 Semesterlön för månadsavlönade

Månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare betalas lön för semestertiden enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, om inte nedan fastställs något annat.

För semestertiden betalas ett semestertillägg som för varje semesterdag är 1/250 av beloppet av de lönetillägg och tilläggisarvoden som nämns i § 18 i avtalet och som betalats eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår. Semestertillägg betalas under semesteråret i juni-juli.

Om en tjänstemans eller arbetstagares arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret (1.4–31.3), beräknas semesterlönen enligt principerna i § 20, dock så att

1. semesterlönen uppgår till 9 procent, om den anställda vid utgången av kvalifikationsåret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i mindre än ett år,

2. semesterlönen uppgår till 11,5 procent, om den anställda före utgången av mars månad under semesteråret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i minst ett år eller om han eller hon har tolv fulla kvalifikationsmånader för det utgående kvalifikationsåret,

3. semesterlönen uppgår till 14,5 procent, om den anställda före semesterperiodens början har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst 15 år

av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid eller arbetad tid, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Vid beräkningen beaktas dessutom de kalkylmässiga tilläggen enligt § 20 mom. 2 för viss frånvaro.

*Exempel: En person som tidigare arbetat på heltid med månadslön övergår till deltidarbete med månadslön från och med den 1 juni 2014. Semesterlön för semesteråret 2015 (intjänad 1.4.2014 - 31.3.2015) betalas enligt ovannämnda procentregel. Om månadslönen vid heltidsarbete är 3 000 €/mån och personen övergår till deltidarbete med en arbetstid på 80 %, blir månadslönen 2 400 €/mån. Semesterlönen beräknas i detta fall utgående från kvalifikationsårets lön. I exempelfallet är kvalifikationsårets lön ( $2 \cdot 3\,000 \text{ €} + 10 \cdot 2\,400 \text{ €}$ ) 30 000 €. Från detta beräknas den procentbaserade semesterlönen enligt den ovannämnda procentregeln.*

*Exempel: En person har tagit ut semester 15.1.2015–31.1.2015 och då använt semester för semesteråret 2015. Personens arbetstid och lön ändras till 80 % den 1 mars 2015. Om man inte ännu i januari känt till denna ändring och semesterlön således betalats för den första delen av semestern enligt § 17 mom. 1, avdras den lön som betalats för semestern från den procentbaserade semesterlön enligt § 17 mom. 2 som betalas i juni på det sätt som man kommit överens om i fråga om lön för ofullständiga kalendermånader i § 4 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.*

*I fråga om 2014 års semestrar tillämpas motsvarande beräkning av semesterlön inte på semester som tagits ut före den 1 april 2014. När det gäller semesteråret 2014 betalas lönen enligt § 17 mom. 2 i motsvarande situation endast för de semesterdagar som tas ut från och med den 1 april 2014. Exempel: Om ändringen från heltidsarbete till deltidarbete eller tvärtom har skett den 1 januari 2014 och personen före den 1 april 2014 har tagit ut tio dagar av de trettio dagar som tjänas in under kvalifikationsåret 1.4.2013–31.3.2014, utbetalas i juni 2014 i semesterlön 20/30-delar av den procentbaserade lönen enligt § 17 mom. 2.*

I dessa fall bör man beakta att semesterlönen betalas som en engångsersättning enligt § 20 mom. 3 i samband i samband med lönebetalningen i juni månad under semesteråret. Om anställningsförhållandet upphör före det, sker betalningen i samband med lönebetalningen för den månad då anställningsförhållandet upphör. Dessutom bör man beakta att om en sådan semester av någon anledning inte tas ut, betalas för den inte längre

någon särskild semesterersättning, utan i detta fall motsvarar den semesterlön som redan betalats semesterersättningen till denna del.

Om arbetstiden och lönen för en tjänsteman eller anställd har ändrats först efter kvalifikationsårets utgång, men innan semestern eller en del av den inletts, beräknas semesterlönen i praktiken enligt den lön som betalats innan arbetstiden ändrades.

*Exempel: En person som tidigare arbetat heltid och som den 1 juni 2014 övergår till deltidarbete med månadslön får för semester under semesteråret 2014 (intjänad 1.4.2013–31.3.2014) som tas ut efter denna tidpunkt lön enligt lönen i maj 2014. Lönen bestäms enligt motsvarande tidpunkt också i det fallet att personen i fråga övergår från deltidarbete till heltidsarbete och har arbetat med samma deltidspromille under hela kvalifikationsåret.*

I de fall där semesterlönen betalas enligt § 17 mom. 2, betalas inget semestertillägg enligt § 18, eftersom tilläggen redan beaktats vid beräkningen av semesterlönen.

#### 4.3 Semesterlön för tim- eller ackordsavlönade

Bestämmelsen i § 19 i avtalet gäller endast sådana tim- eller ackordsavlönade tjänstemän som på basis av sitt anställningsförhållande är i tjänst minst 18 dagar per kalendermånad och arbetstagare som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad. Den semesterlön som betalas till dem är en procentandel (10 eller 12,5 %) av den lön som under det föregående kvalifikationsåret har betalats eller förfallit till betalning.

#### 4.4 Procentbaserad semesterlön

Bestämmelserna i § 20 i avtalet gäller sådana tjänstemän och arbetstagare som enligt sitt anställningsförhållande är i tjänst hos staten så få dagar av kvalifikationsåret att inte en enda eller endast en del av kalendermånaderna av denna orsak är sådana fulla kvalifikationsmånader som avses i § 4.

Om en tjänstemans eller arbetstagares anställningsförhållande har fortgått kortare tid än ett år före utgången av kvalifikationsåret, är semesterlönen 9 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av kvalifikationsåret är semesterlönen 11,5 procent.

#### 4.5 Semesterersättning

I regel ska semestern ges i semesterdagar. Semestern ska inte ersättas i pengar om anställningsförhållandet fortgår utan avbrott. Ämbetsverket ska alltså se till att tjänstemän och arbetstagare får semester.

Bestämmelser om möjligheten att flytta fram semestern på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter och om tidpunkten för den framflyttade semestern ingår i § 12 och 13 i avtalet. Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester, kan den uteblivna semestern ersättas med semesterersättning även om anställningsförhållandet fortgår.

När anställningsförhållandet till staten upphör har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till semester eller semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller ersättning. Motsvarande rätt till semester eller semesterersättning har också en person som börjar fullgöra beväringstjänst eller civiltjänst. Samma rätt har också en person som övergår till deltidsarbete i fråga om sådan sparad ledighet som sparats av semester som tjänats in till och med den 31 mars 2013.

Semesterersättningen är 1/21 av månadslönens fulla belopp för varje outtagen semesterdag. Semesterersättningen för tim- eller ackordsavlönade bestäms enligt § 19 i avtalet.

### 5 Vissa frågor som gäller semester för deltidsanställda

#### 5.1 Intjänande av semester i deltidsarbete

I fråga om huvudreglerna för uppfyllandet av de fulla kvalifikationsmånaderna uppstår det inga problem i de flesta former av deltidsarbete. I vissa fall (i synnerhet i fråga om deltidspension) kan dock förläggningen av arbetstider och lediga perioder ordnas t.ex. så att personen i fråga inte är på sin arbetsplats en enda dag under en viss månad. Dessa situationer har lett till ovisshet beträffande intjänandet av semester. Oberoende av vad som utgör grunden för deltidsarbete måste de bestämmelser som gäller intjänande av semester tillämpas så att anställningsförhållandet för en månadsavlönad person som utför deltidsarbete gäller fortlöpande. Hur arbetstiden är förlagd till veckans olika dagar eller månadens olika veckor grundar sig på arbetsledningens förordnande och inverkar inte minskande på intjänandet av semester. De som utför deltidsarbete tjänar alltså in semester också under de månader de har varit på sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats färre än 18 eller 14 dagar förutsatt att de villkor som ställs i semesterbestämmelserna i övrigt uppfylls. Det faktum att intjänandet av semester betraktas ur denna synvinkel inverkar också på de beräkningsregler som ska iakttas när semester tas ut.

## 5.2 Beräkning av semesterdagar

Semestern för deltidsanställda bestäms i regel som hela kalenderveckor på samma sätt som för dem som arbetar heltid. Om deltidsarbete utförs regelbundet fem dagar i veckan i enlighet med arbetstidsarrangemangen, går det enligt avtalet åt semesterdagar i enlighet med antalet vardagar under kalenderveckan i fråga.

Om deltidsarbetet har ordnats på något annat sätt än som regelbundet dagligt arbete fem dagar i veckan, kan den ovan nämnda regeln för beräkning av semesterdagar inte tillämpas. Om en person då är på semester under samtliga arbetsdagar som ingår i utjämningsperioden, beräknas antalet semesterdagar utifrån antalet vardagar under utjämningsperioden, eftersom semester har tjänats in under hela den tid anställningsförhållandet har varat, oberoende av arbetstidsarrangemangen.

Om deltidsarbete utförs t.ex. tre dagar i veckan och semester tas ut under dessa tre dagar, går det åt lika många semesterdagar som veckan i fråga har vardagar, dvs. i regel 5 vardagar.

Om arbete utförs varannan kalendervecka, går det för varje hel kalendervecka som har tagits ut som semester åt ett antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan i fråga och dessutom antalet vardagar under följande vecka. Om arbete utförs varannan kalendermånad, går det för varje hel kalendervecka som har tagits ut som semester åt ett antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan i fråga och dessutom 5 vardagar, om inte de lediga veckor som ingår i utjämningsperioden och som betraktas som semestertid innehåller dagar som nämns i § 2 i semesteravtalet.

Enstaka lediga dagar ska ordnas med hjälp av arbetstidsarrangemang för dem som utför annat än dagligt deltidsarbete. Om det t.ex. är nödvändigt att ge enstaka semesterdagar till en person vars arbetstid är 50 procent av arbetstiden i heltidsarbete och som arbetar hela arbetsdagar vissa dagar eller varannan vecka eller månad, går det åt två vardagar för varje enstaka semesterdag. Om den fastställda eller avtalade arbetstiden avviker från vad som anges ovan, går det för varje enstaka semesterdag åt så mycket semester som fås när man dividerar 100 med det tal som motsvarar arbetstidsprocenten.

## 2 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 § 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.

En i 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen (605/1996) avsedd arbetstagare som utför arbete i sitt hem har i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 § i denna lag. Detsamma gäller arbetsgivarens familjemedlemmar i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda.

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

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 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 beräklandet av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrundern 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.

## 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 att arbetstagarens genomsnittliga dagslön multipliceras med en koefficient som bestäms på basis av antalet semesterdagar, som följer:

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
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
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

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, fränsett 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, fränsett 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 genomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

## 13 §

### Semesterlön som baserar sig på betjäningavgifter

Om vederlaget för arbete enligt avtal helt eller delvis skall betalas i form av betjäningavgifter från allmänheten, beaktas dessa vid beräkandet av semesterlönen och lönen för sparad ledighet samt semesterersättningen. Den semesterlön som betalas på basis av betjäningavgifter beräknas på det sätt som bestäms i 9–12 §.

## 14 §

## Regel för beräkning 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 §

## Betaling 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 betaling för arbetad tid, fränsett 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 iakttas 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 §

## Betaling 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 arbets-

tagaren 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 § (12.4.2013/276)

#### Arbetsoförmåga när den lagstadgade semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar eller under semestern, 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.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

## 26 §

## Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § skall ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, får den framflyttade sommarsemestern ges efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemestern före utgången av följande kalenderår. Om det på grund av att arbetsförmågan 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 skall 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 §  
Semesterlönespecifikation

I samband med betalningen av semesterlön eller semesterersättning skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken semesterlönens eller semesterersättningens belopp och beräkningsgrunder framgår.

29 §  
Semesterbokföring

Arbetsgivaren skall föra bok över arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (semesterbokföring). Semestrarnas längd och tidpunkt samt lönerna och ersättningarnas belopp och beräkningsgrunder skall framgå av semesterbokföringen.

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 beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemester ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som bestäms 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 dock inte avvika från vad som bestäms i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som skall 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.

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 iakttä 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 iakttä ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iakttä 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 överstiger 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 uppsåtligt 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 semesterlönespecifikation 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 timplärare (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 upphävs genom denna lag, skall denna lag tillämpas i stället för den.

40 §  
Övergångsbestämmelser

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall eller får iakttä 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.

-----



## 1.6 Resekostnader

### 1 STATENS RESEREGLEMENTE, RESEFÖRVALTNING OCH INSTRUKTIONER I FRÅGA OM RESANDET

#### I STATENS RESEREGLEMENTE OCH TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER FÖR DET

Genom detta brev ges tillämpningsföreskrifter för tjänste- och arbetskollektivavtalet om ersättning för resekostnader (nedan statens tjänstereglemente). Föreskrifterna finns i samband med de enskilda bestämmelserna i avtalet. Avtalet och tillämpningsföreskrifterna finns som bilaga. Statens resereglemente och tillämpningsföreskrifterna förtydligades och komprimerades vid ingången av 2014, men några väsentliga ändringar av innehållet har inte gjorts.

#### II RESEFÖRVALTNING OCH STYRNING I FRÅGA OM RESANDET

##### 1 Hur reseförvaltningen ska ordnas vid ämbetsverken

Ministerierna och ämbetsverken svarar själva för den styrning som gäller resandet och reseförvaltningen, inom ramen för statsförvaltningens gemensamma bestämmelser och riktlinjer.

Ledningen för ett ämbetsverk svarar för organiseringen av reseförvaltningen, som tjänar ämbetsverkets behov och ska tillhandahålla smidiga tjänster för användarna och producera information för ledningens beslutsfattande. De ansvariga för reseförvaltningen har en central roll eftersom de i regel i praktiken svarar för genomförandet och utvecklandet av reseförvaltningen och för samordningen vid ämbetsverken av användningen av koncerntjänster och hjälpmedel för resandet. Reseförvaltningen har nära samband med ekonomiförvaltning, personaladministration, upphandling och IKT.

Tjänsteresornas karaktär varierar från ämbetsverk till ämbetsverk och förutsätter i regel att dessa har egna, exaktare anvisningar t.ex. för användningen av telekonferensutrustning och hyrfordon och för ordnandet av möten.

När strategier som gäller arbetet eller arbetsförhållandena ändras måste man också se till att gällande avtal, bestämmelser och föreskrifter om samarbetsförfarande iaktas.

Det är ledningen för ett ämbetsverk som närmare ska ordna reseförvaltningen, men som stöd för ämbetsverkens reseförvaltning svarar Statskontoret för utvecklandet av den gemensamma resehanteringsprocessen och rapporteringen och Servicecentret för statens ekonomi- och personalförvaltning (Palkeet) för serviceproduktionen inom det gemensamma resehanteringssystemet samt för anvisningarna och för stödet till bokföringsenheterna.

## 2 Tillämpningsområdet för statens resereglemente

Statens resereglemente är bindande i sin egenskap av tjänste- och arbetskollektivavtal, men det reglerar inte uttömmande hur resandet vid statens ämbetsverk ska ordnas eller hur reseförvaltningen ska styras. Vid sidan av statens resereglemente ska man inom reseförvaltningen i anslutning till resandet också iaktta bestämmelser som styr bl.a. beskattning, upphandling och ekonomiförvaltning samt andra ämbetsverksspecifika anvisningar.

Dessutom är tillämpningen av statens resereglemente som tjänste- och arbetskollektivavtal begränsad till att direkt gälla enbart ersättning för statliga tjänstemäns tjänsteresor och kurser samt för arbetstagares kostnader för motsvarande resor. Således tillämpas avtalet inte på andra än de nämnda resorna eller på resor för vilka ersättning betalas till andra än statligt anställda, om inte något annat avtalas, föreskrivs eller bestäms särskilt. Sådana resor kan t.ex. vara rekreationsresor som arbetsgivaren bekostar eller resor som utomstående föreläsare får ersättning för.

## 3 Skatteplikt för kostnadsersättningar

Enligt statens resereglemente är betalningar som utgör kostnadsersättningar huvudsakligen skattefria inkomst enligt inkomstkattelagen. Undantag utgör dock arbetstagares lön för restid och tjänstemäns resdagsersättning, som inte är kostnadsersättningar utan har karaktären av skattepliktig inkomst. Skatteförvaltningen har också angett ersättning för anskaffning av pass som skattepliktig inkomst. Dessutom har Skatteför-

valtningen dragit upp riktlinjer för när resekostnader som ersätts är skattepliktiga bl.a. i fråga om sekundära arbetsplatser.

Skatteförvaltningen har gett detaljerade anvisningar om kostnadsersättningar i fråga om arbetsresor. Dessutom fattar den varje år beslut om skattefria ersättningar för resekostnader. Anvisningarna och besluten finns på Skatteförvaltningens webbplats [www.skatt.fi](http://www.skatt.fi).

I oklara fall fås ytterligare information om skattepliktiga ersättningar och förskottsuppbörd av Skatteförvaltningen. Kontaktuppgifter finns på [www.skatt.fi/sv-FI/Skatteforvaltningen/Kontaktuppgifter](http://www.skatt.fi/sv-FI/Skatteforvaltningen/Kontaktuppgifter) och <http://www.skatt.fi/sv-FI/Skatteforvaltningen/Kontaktuppgifter/Service nummer> ("Arbetsgivare - förskottsinnehållning").

#### 4 Upphandling av resor

I tjänsteresor ingår bl.a. anskaffning av inkvarterings- och resetjänster, där man utöver statens resereglemente även ska beakta lagen om offentlig upphandling (348/2007), principerna i statskoncernens upphandlingsstrategi, bestämmelserna om centraliserad konkurrensutsättning inom staten och de upphandlingsanvisningar som ämbetsverket har fastställt. Det bör också noteras att statens resereglemente från ingången av 2014 inte längre innehåller några tak för hotellersättningar inom landet eller utomlands, men valet av inkvarteringsrörelse eller hotell styrs dock fortfarande av samma allmänna regler för resesätt som före ändringen.

När det gäller upphandling bör man särskilt observera att till den del det i 22 a § i lagen om statsbudgeten, i en förordning som har utfärdats med stöd av den eller i en föreskrift från finansministeriet anges att en viss upphandling ska ske genom centraliserad konkurrensutsättning inom staten, är ämbetsverken och inrättningarna förpliktade att skaffa resetjänsterna i fråga och andra lösningar eller arbetsredskap inom reseförvaltningen med hjälp av avtal som statens enhet för samordnad upphandling, Hansel Ab, har konkurrensutsatt centraliserat.

I fråga om reseförvaltningen har det bestämts att följande tjänster ska konkurrensutsättas centraliserat:

- Flygtransporttjänster inom landet och utomlands
- Resebyråtjänster
- Betaltidskortsystem
- Reseförsäkringar för utrikesresor

I enlighet med statens upphandlingsstrategi ska ämbetsverken och inrättningarna också vid upphandling av andra resetjänster samt data-system och arbetsredskap för resehanteringen så heltäckande som möj-

ligt utnyttja avtal som centraliserat har konkurrensutsatts för statsförvaltningen, och de får inte inleda överlappande konkurrensutsättning av anskaffningar.

Ytterligare information om statsförvaltningens upphandlingsverksamhet finns på finansministeriets webbplats

[http://www.vm.fi/vm/sv/09\\_statsfinanserna/06\\_statsforvaltningens\\_upphandlingsverksamhet/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/sv/09_statsfinanserna/06_statsforvaltningens_upphandlingsverksamhet/index.jsp).

I fråga om reseförvaltningen har Hansel konkurrensutsatt följande tillgängliga avtal (länkarna går till sidor på finska):

- Serviceflyg 2010–2014 [Huoltolentopalvelut 2010-2014](#)
- Tågresetjänster 2011–2015 [Junamatkustuspalvelut 2011-2015](#)
- Logi- och mötestjänster inom landet 2012–2014 [Kotimaanmajoitus- ja kokouspalvelut 2012-2014](#)
- Båtresetjänster 2012–2015 [Laivamatkustuspalvelut 2012-2015](#)
- Logitjänster i Bryssel 2011–2014 [Majoituspalvelut Brysselissä 2011-2014](#)
- Reseadministration 2009–2015 [Matkahallinta 2009-2015](#)
- Resebyråttjänster 2012–2016 [Matkatoimistopalvelut 2012-2016](#)
- Reguljärflyg 2013–2014 [Reittilennot 2013-2014](#)
- Charterflyg 2010–2014 [Tilauslentopalvelut 2010-2014](#)
- Videokonferenstjänster 2013–2017 [Videoneuvottelupalvelut 2013-2017](#)
- Betalningslösning 2013–2017 [Maksamisratkaisu 2013-2017](#)
- Reseförsäkringar 2013–2016 [Matkavakuutus 2013-2016](#)
- Biluthyrning och minileasing 2013–2017 [Autonvuokraus- ja minileasingpalvelut 2013-2017](#)
- Beställningskörningar 2010–2014 [Tilausajopalvelut 2010-2014](#)

Ytterligare information om ramavtalen finns på Hansel Ab:s webbplats [www.hansel.fi](http://www.hansel.fi).

## 5 Anställningsvillkor vid tjänsteresor

Med ersättningar enligt statens resereglemente ersätts särskilda tilläggskostnader för tjänsteresan. Tillämpningen av andra anställningsvillkor är i regel inte beroende av om arbetet utförs på tjänstestället eller någon annanstans. Således bedöms t.ex. arbete som har samband med syftet med tjänsteresan, och ersättning för det, i enlighet med statens tjänste- och arbetskolektivavtal om arbetstider eller ämbetsverkens tjänste- och arbetskolektivavtal.

## 6 Säkerheten vid resor

Vid tjänsteresor är det skäl att beakta allmänna säkerhetsanvisningar i anslutning till resande. Det är bra att förbereda sig inför resan och åtminstone kontrollera att de behövliga resedokumenterna är i ordning och att viktiga telefonnummer finns sparade i mobiltelefonen. Beroende på resmålet är det bra att ta reda på vilka vaccinationer som behövs och vad man ska göra vid akuta sjukdomsfall eller andra nödsituationer. Beroende på arbets art kan det också vara skäl att lägga särskild vikt vid anvisningarna om den informationssäkerhet som krävs vid en tjänsteresa.

Vid tjänsteresor utomlands ska man också bekanta sig med utrikesministeriets resemeddelanden. De innehåller sådan information om resmålet som är viktig med tanke på resandet samt redogörelser för omständigheter och händelser som kan ha betydelse för resesäkerheten. Utrikesministeriet publicerar resemeddelanden baserade på information som dess beskickningar har inhämtat, främst om de länder där det finns en finländsk beskickning eller som man annars kan inhämta tillförlitlig information om. Den som behöver information om andra än dessa länder kan bekanta sig med andra staters meddelanden eller kontakta utrikesministeriets enhet för konsulära ärenden. De nyaste resemeddelandena kan också beställas som textmeddelanden till mobiltelefonen.

Utrikesministeriets resemeddelanden, närmare information om mobil-tjänster och de säkerhetsanvisningar för resan som Delegationen för rese-säkerhet har utarbetat finns under adressen <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15732&contentlan=3&culture=sv-FI>.

De kan tillämpas vid såväl arbets- som fritidsresor.

Bilagor Tjänste- och arbetskollektivavtalet om ersättning för resekostnader och tillämpningsanvisningarna för det

## 2 TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

Tjänste- och kollektivavtalet av den 7 november 2013 mellan finansministeriet, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU r.f., Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL r.f. och löntagarorganisationen Pardia r.f. om ersättande av resekostnader.<sup>1</sup>

Finansministeriet utfärdar tillämpningsanvisningarna för statens tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning för resekostnader i enlighet med de tillämpningsanvisningar som finns i samband med de enskilda avtalsbestämmelserna.

### § 1

#### Tillämpningsområde och ersättningarnas sekundära karaktär

Dessa bestämmelser tillämpas, om inte annorlunda bestäms, föreskrivs eller avtalas någon annanstans, vid ersättande av resekostnader för i hemlandet och utomlands företagna tjänsteresor för statstjänstemän och resor för statens arbetstagare (nedan också tjänsteresor).

Till en tjänsteman eller arbetstagare som av den uppdragsgivare som anförtrott honom eller henne ett uppdrag har rätt att få ersättning för resekostnader som föranletts av att han eller hon utfört uppdraget, betalas resekostnadsersättningar av medel som tillhör den som gett reseförordnandet endast till den del som de ersättningar som uppdragsgivaren betalat är mindre än ersättningarna enligt dessa bestämmelser.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Nedan avses med tjänsteresa även sådana motsvarande resor som företas av anställda i arbetsavtalsförhållande och som berättigar till ersättning.

När tillämpningsområdet för föreskrifter och anvisningar som gäller ersättning för resekostnader bedöms, ska man i första hand beakta de föreskrifter som den organisation som ger reseförordnanden tillämpar.

---

<sup>1</sup> Avtalet gäller tills den 31 januari 2017. Dagtraktamente, måltidsersättning och kilometerersättningar för 2014 har överenskommit genom det preciserande tjänste- och kollektivavtalet av den 29 november 2013 och de gäller tills den 31 december 2014. Justeringarna för 2015 ska överenskommas skilt.

## § 2 Resekostnader

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

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

I avtalsbestämmelserna ingår också grunderna för betalning av lön för restiden till arbetstagare och resdagsersättningen till tjänstemän.

## § 3 Begreppet tjänsteresa

Som resa som berättigar till resekostnadsersättning räknas en resa på order av en chef som en tjänsteman företar för att sköta tjänsteåligganden utanför tjänstestället och som en arbetstagare företar för att sköta arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen (nedan tjänsteresa).

Som tjänsteresa räknas inte färd mellan bostaden eller motsvarande ställe (nedan bostad) och tjänstestället eller arbetsplatsen.

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

### *Anmärkning:*

Tjänstemän har ett tjänsteställe och arbetstagare en i arbetsavtalet överenskommen arbetsplats.

### *Tillämpningsanvisning:*

Ett reseförordnande behövs alltid, och det kan ges elektroniskt. Ett förordnande om tjänsteresa kan grunda sig på en särskild uppmaning av en chef, på en arbetsordning som ska iakttas, på en instruktion eller på en annan permanent bestämmelse eller, i fråga om anställda i arbetsavtalsförhållande, på avtal.

Som tjänsteresa räknas också enkel resa till följd av förflyttning till en ny förläggningssort.

Den som ger ett reseförordnande ska få uppgifter om ändamålet med resan och om hur resan genomförs liksom även om grunderna för de kostnader som tjänsteresan orsakar och för eventuellt reseförskott.

Kravet att tjänsteåligganden ska fullgöras och arbetsuppgifter skötas utesluter resor vars egentliga syfte inte är att fullgöra åliggandena eller sköta uppgifterna i fråga. Sådana resor är t.ex. semester- och

rekreationsresor och kombinerade semester- och tjänsteresor. Det är inte tillåtet att kombinera semester och tjänsteresa utan särskilda skäl.

Som ett undantag från huvudregeln kan en tjänsteman som har sitt tjänsteställe utomlands kombinera en högst tre dagar lång semesterresa och en tjänsteresa som görs till Finland, så att tjänstemannen kan sköta sina privata ärenden.

### **Begreppen tjänsteställe och arbetsplats och ändring av tjänsteställe**

Med tjänsteställe eller arbetsplats avses det fasta ställe där personen i fråga arbetar eller, om han eller hon på grund av arbetets art inte har något sådant fast ställe, ett motsvarande ställe. I regel har varje tjänsteman och arbetstagare ett tjänsteställe eller en arbetsplats, en byggnad i eller från vilken han eller hon sköter sina uppgifter. Som ett sådant ställe kan räknas ett ställe där personen i fråga utför kontorsuppgifter, avhämtar arbetsorder, förvarar arbetsplagg, arbetsredskap och anordningar som han eller hon använder i arbetet, eller något annat motsvarande ställe som är av betydelse för skötseln av uppgifterna. Om en tjänsteman eller arbetstagare på grund av arbetets rörlighet inte kan anses ha ett ställe som avses ovan, kan hans eller hennes bostad eller något annat fast ställe betraktas som tjänsteställe eller arbetsplats.

Med tjänstgöringsställe avses det ställe dit en tjänsteman har förordnats från sitt tjänsteställe för att fullgöra åligganden som hör till tjänsten eller som annars har getts honom eller henne i uppdrag. Härvid ändras inte tjänstemannens tjänsteställe, och därför anses en tjänsteman som vistas på ett tjänstgöringsställe vara på tjänsteresa.

När en tjänsteman beger sig till ett tjänstgöringsställe innebär det dock i vissa fall samtidigt att hans eller hennes tjänsteställe ändras. Så sker exempelvis om en tjänsteman utnämns till ett tjänsteförhållande för viss tid för att sköta en annan uppgift på annan ort. Även i det fallet ska tjänstestället anses ändra endast när tjänstemannen har fått kännedom om den tidpunkt när tjänsteförhållandet börjar och, om möjligt, om dess sannolika varaktighet minst 30 dagar tidigare. Om det blir nödvändigt att verkställa utnämningen i så brådskande ordning att en tid av 30 dygn inte har hunnit förflyta före omställningen, blir tjänstgöringsstället tjänsteställe först när 30 dygn har förflutit från det tjänstemannen fick kännedom om utnämningen. En kortvarig kommendering som vikarie (dvs. tjänstemannen får under denna tid sin lön i enlighet med sin egen tjänst) till annan ort leder inte till att tjänstestället ändras.

Om det är nödvändigt att för en längre tid förflytta en tjänsteman i egen tjänst till annan ort för att fullgöra tjänsteåligganden där, kan tjänstestället ändras.



Tjänstemannen ska skriftligen underrättas om förflyttningen. I meddelandet ska förflyttningsdagen och förflyttningens sannolika varaktighet anges. Om ett sådant skriftligt meddelande inte har lämnats, ändras tjänstestället inte och personen i fråga ska betalas ersättningar för resekostnaderna.

Om en tjänsteman på eget initiativ föreslår att han eller hon ska förflyttas till ett nytt tjänsteställe, behövs i dessa fall inte den nämnda anmälningstiden på 30 dygn. Tjänstemannens tjänsteställe ändras då omedelbart efter att han eller hon har anlänt till den nya orten.

#### § 4

#### Resedygn samt resans början och slut

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

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

#### *Tillämpningsanvisning:*

I fråga om begreppet resedygn bör man observera att när en person efter avslutad tjänsteresa företar en ny tjänsteresa, så inleder den nya resan också ett nytt resedygn. Således uppstår det inte efter någon tjänsteresa sådan tid som redan ska anses vara ersatt och som bör beaktas när kostnaderna för en ny tjänsteresa ersätts.

En tjänsteresa inleds i regel antingen på tjänstestället eller arbetsplatsen eller i tjänstemannens eller arbetstagarens bostad och avslutas antingen på tjänstestället eller arbetsplatsen eller i bostaden.

Om en tjänsteman eller arbetstagare har anlänt till sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats och inleder tjänsteresan där, börjar resedygnet när han eller hon lämnar tjänstestället eller arbetsplatsen. Alla resekostnadsersättningar bestäms då utifrån när han eller hon lämnat tjänstestället eller arbetsplatsen. Det har t.ex. ingen betydelse för tillämpningen av denna regel vid vilken tid på dygnet personen i fråga har inlett sin resa.

Man ska undvika att kombinera semester och tjänsteresa. Om det undantagsvis finns särskilt vägande skäl för att kombinera tjänsteresa och semester och om personen i fråga har fått samtycke till detta av

den som gett reseförordnandet, ska semesterdagarna anges särskilt på reseförordnandeblanketten. Färdkostnader som infaller under semester tiden ersätts härvid inte. Om en tjänsteresa t.ex. följs av semester, ersätts inte kostnaderna för återresan.

En tjänsteresa ska ännu inte anses vara avslutad när personen i fråga återvänder till tjänstestället eller arbetsplatsen endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, för att få nya arbetsorder eller för att uträtta något annat liknande, kortvarigt göromål i tjänsten eller arbetet, förutsatt att han eller hon därefter omedelbart fortsätter tjänsteresan. En förutsättning för att en tjänsteresa ska fortgå oberoende av besök på tjänstestället eller arbetsplatsen är att besöket sker på arbetsgivarens förordnande eller av något annat nödvändigt skäl som är förknippat med arbetet. Tjänsteresan slutar när personen i fråga återvänder till sin bostad. Det längsta besöket på tjänstestället eller arbetsplatsen under pågående tjänsteresa kan anses vara cirka en timme.

## § 5

### Resesätt

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

För en tjänsteresa betalas inte större ersättning än vad som borde ha betalats, om resan hade företagits på det i mom. 1 avsedda, för ämbetsverket fördelaktigaste sättet.

#### *Tillämpningsanvisning:*

Grunderna för betalning av resekostnadsersättningar påverkas inte av personens tjänsteställning, lönenivå eller andra motsvarande faktorer.

Vid valet av resesätt ska man inte bara fästa vikt vid de direkta resekostnaderna utan också vid andra omständigheter som inverkar på de totala kostnaderna, bl.a. resans inverkan på hur arbetstiden används. Alla särskilda omständigheter som inverkar på resans längd, resesättet och kostnaderna bör anges på reseförordnandeblanketten redan vid ansökan om reseförordnande. När jämförelsen görs kan även en avsevärd besparing av fritid beaktas utöver besparingen av arbetstid.

Om man till en tjänsteresa av en grundad anledning som sänker de totala resekostnaderna (t.ex. på utlandsresor till följd av en förmånlig s.k. paketresa) fogar sådan extra restid som reseprogrammet inte i sig förutsätter, ska ersättning för denna restid betalas endast om den ingår i reseförordnandet. Förutsättningen för att extra restid ska tas med i reseförordnandet är alltid att de totala resekostnaderna minskar avsevärt och att förlängningen av tjänsteresan står i rimlig proportion till den uppnådda besparingen och att resan således som helhet betraktad företas på det sätt som är förmånligast för ämbetsverket.

För en tjänsteresa betalas inte större ersättning än vad som borde ha betalats om tjänsteresan hade företagits på det sätt som är förmånligast för ämbetsverket. Således betalas t.ex. ersättning för en tjänsteresa som företagits med egen bil enligt vad resan hade kommit att kosta om allmänna kommunikationsmedel hade anlåtats, om detta hade varit förmånligare. Om ingen annan tillförlitlig utredning har uppvisats, kan allmänna taxor användas för att beräkna kostnaderna för allmänna kommunikationsmedel (t.ex. priset på en enkelbiljett eller Matkahuoltos tabeller).

Vissa flygbolag och företag som erbjuder inkvarteringstjänster marknadsför sina produkter bl.a. genom att erbjuda sina kunder gratisresor och fria övernattningar på hotell. Denna typ av förmåner som en anställd fått i samband med tjänsteresor som finansierats av ämbetsverket hör till arbetsgivaren, och eventuella gratisbiljetter och gratis övernattningar ska utnyttjas i samband med tjänsteresor.

## § 6

### Ersättning för användning av eget fordon

För en tjänsteresa som en tjänsteman eller arbetstagare företar med ett fordon som han eller hon äger eller innehar betalas färdkostnadsersättning enligt följande:

Bil.....	För varje beräkningsperiod på ett år som börjar den 1 januari betalas för tiden 1.1.–31.12.2014 för de första 5 000 kilometrarna 43 cent per kilometer och för de följande kilometrarna 39 cent per kilometer. De ovan nämnda kilometerersättningarna betalas förhöjda i följande fall: 1) med 7 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av släpvagn kopplad till bilen och med 11 cent när sköt-
----------	--

seln av uppgifterna förutsätter transport av husvagn kopplad till bilen, samt med 21 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av en raststuga eller motsvarande kopplad till bilen, och

2) med 3 cent när

a) personen i fråga är tvungen att i sin bil forsla maskiner eller anordningar vars vikt överstiger 80 kilogram eller vilka är skrymmande till formatet,

b) personen i fråga på grund av sina uppgifter är tvungen att transportera en hund i sin bil, eller

3) med 9 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter att personen i fråga rör sig med bil på en skogsbilväg eller på en vägbyggnadsarbetsplats som är avstängd för annan trafik, samt

4) med 3 cent per person när personen i fråga transporterar andra personer som det är arbetsgivarens sak att transportera.

1.1.–31.12.2014

Motorcykel.....	33 cent/km de första 5 000 km och 30 cent/km de följande km
Motorbåt.....	under 50 hk 78 cent/km och över 50 hk 113 cent/km
Snöskoter.....	106 cent/km
Terränghjulning.....	100 cent/km
Moped.....	17 cent/km
Annat fordon.....	10 cent/km

Beräkningsperioden för körkilometrarna byts när kalenderåret byter.

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

Utrikesministeriet beslutar om rätten för tjänstemän och arbetstagare inom utrikesrepresentationen att använda egen bil och om den ersättning som betalas för det. Dessa grunder iakttas också i fråga om tjänstemän och arbetstagare som tjänstgör inom andra förvaltningsområden, om de är stationerade utomlands.

*Tillämpningsanvisning:*

Frågan om de färdkostnader som orsakats av en tjänsteresa som företagits med en bil som tjänstemannen eller arbetstagaren äger eller innehar ska ersättas enligt kilometerersättningarna i § 6 i avtalet avgörs fortfarande i regel när reseförordnandet ges eller undantagsvis senast när reseräkningen godkänns. När frågan avgörs ska aspekterna i § 5 och dess tillämpningsanvisning beaktas.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbete till sin art och omfattning är sådant att tjänsteresor fortgående utgör en väsentlig del av arbetet, kan ämbetsverket bevilja personen i fråga tillstånd att fortlöpande använda egen bil.

Även om tjänstemannen eller arbetstagaren har beviljats tillstånd att fortlöpande använda egen bil under tjänsteresor, ska de principer som framgår av § 5 och dess tillämpningsanvisning trots detta iakttas, dvs. det förmånligaste resesättet är alltid utgångspunkten. Också tjänstemän och arbetstagare som beviljats tillstånd att fortlöpande använda egen bil ska skriva en normal reseräkning.

Ämbetsverket kan meddela närmare anvisningar om fortlöpande användning av egen bil, inklusive eventuellt förande av körjournal.

## § 7

## Övriga färdkostnadsersättningar

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

Kostnaden för användning av taxi samt fordon i beställningstrafik eller hyrt fordon kan ersättas, om användningen är motiverad med beaktande av villkoren i § 5.

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

*Tillämpningsanvisning:*

Ämbetsverket kan meddela närmare anvisningar om användning av taxi samt fordon i beställningstrafik eller hyrt fordon.

## § 8

## Vissa särskilda ersättningar

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

- 1) flygfältsskatt,
- 2) vid utlandsresor, pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccineringsavgifter,
- 3) vid utlandsresor, resgods försäkringens försäkringspremie till ett försäkringsbelopp om högst 1 600 euro samt försäkringspremien för en rese-  
när försäkring som en arbetstagare tecknat för en tjänsteresa som varar högst 31 dagar, till den del försäkringen berättigar till kostnadsersättningar som föranleds av sjukdomsfall under resan, av olycksfall eller av att resan inhiberats eller avbrutits, eller försäkringspremien för en resenär försäkring som en arbetstagare tecknat för ett helt år, om denna premie är högst 50 euro,
- 4) nödvändiga telefon- och kommunikationsutgifter som anknyter till researrangemang och arbetsärenden, på sakliga grunder,
- 5) hyra för förvaringsbox vid hotellinkvartering, samt
- 6) andra obligatoriska avgifter, jämförbara med de föregående.

*Tillämpningsanvisning:*

När reseförordnande ges ska man särskilt se till att exceptionella extra kostnader förutses.

## § 9

### Resans längd som förutsättning för dagtraktamente

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

*Tillämpningsanvisning:*

En förutsättning för att dagtraktamente ska betalas är att tjänsteresan uppfyller vissa villkor i fråga om såväl avstånd som varaktighet.

Beräkningen av resans längd grundar sig i bägge fallen på den kortaste allmänt tillgängliga vägen när tjänsteresan företogs.

En tjänsteman eller arbetstagare kan inleda sin resa antingen i sin bostad eller på sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats och likaså avsluta resan antingen i bostaden eller på tjänstestället eller arbetsplatsen. Eftersom den primära regeln är att en tjänsteresa ska företas till en plats som ligger över 15 kilometer från tjänstestället eller arbetsplatsen eller från bostaden, föreligger ingen förutsättning för dagtraktamente om sträckan från startplatsen till förrättningsstället varit t.ex. 16 kilometer, men återfärden till tjänstestället eller arbetsplatsen eller till bostaden 10 kilometer. Rätt till dagtraktamente när det gäller

tjänsteresans längd uppkommer endast om resorna såväl till som från förrättningsstället eller den mest avlägsna punkten under tjänsteresans överstiger 15 kilometer. Avfärden och återkomsten ska ske i enlighet med var det för utförandet av uppgifterna är ändamålsenligast att tjänsteresan börjar och slutar.

## § 10

### Timgränserna för partiellt dagtraktamente och fullt dagtraktamente

**P a r t i e l l t d a g t r a k t a m e n t e** betalas när en tjänsteresa har varat över 6 timmar.

**F u l l t d a g t r a k t a m e n t e** betalas när en tjänsteresa har varat över 10 timmar.

När en tjänsteresa har varat mera än ett resedygn och den för tjänsteresan använda tiden överstiger det sista resedygnet med över två timmar berättigar den till ett nytt partiellt dagtraktamente. Överstiger tiden det sista resedygnet med över sex timmar berättigar resan till ett nytt fullt dagtraktamente.

## § 11

### Dagtraktamentenas storlek

Dagtraktamente betalas

1) som partiellt dagtraktamente på 18 euro under tiden 1.1.–31.12.2014 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i § 10 mom. 1 har använts till tjänsteresan, och

2) som fullt dagtraktamente på 39 euro under tiden 1.1.–31.12.2014 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i § 10 mom. 2 har använts till tjänsteresan.

## § 12

### Dagtraktamente under utlandsresor

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

Om den totala tid som använts för tjänsteresa understiger 24 timmar, betalas dagtraktamente enligt de bestämmelser och eurobelopp som gäller för resor i hemlandet. Om en tjänsteresa dock varat över 15 timmar, varav en person på grund av skötsel av tjänste- eller arbetsuppgifter eller av något annat giltigt skäl har tillbringat över fem timmar i utlandet, har

han eller hon rätt till det dagtraktamente som avtalats för landet eller territoriet i fråga.

Om den tid som använts för en tjänsteresa överstiger det sista hela, utomlands avslutade resedygnet med mer än två timmar, är personen i fråga för den tid ifrågavarande resedygn varar berättigad till ett dagtraktamente som utgör 35 % av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands, och om resedygnet överskrider med mer än tio timmar är han eller hon för tiden för ifrågavarande resedygn berättigad till ett dagtraktamente som utgör 65 % av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands. Sedan det ovan avsedda hela resedygnet (som ersatts till 65 %) avslutats i hemlandet, bestäms dagtraktamentena för resedygn som börjar därefter i enlighet med ersättningarna för resor i hemlandet.

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

Dagtraktamentets belopp per resedygn för vart och ett land eller territorium under tiden 1.1.–31.12.2014 ingår som bilaga.

### § 13

#### Avgiftsfria måltiders inverkan på dagtraktamentena

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

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

#### *Tillämpningsanvisning:*

Avgiftsfria måltider leder till att de dagtraktamenten för utlandsresor som avses i § 12 mom. 3 i avtalet sänks med hälften på så sätt att en måltid medför att ett dagtraktamente som betalas till 35 procent sänks och två måltider att ett dagtraktamente som betalas till 65 procent sänks.

Frukost som ingår i priset för ett hotellrum betraktas inte som måltid som avses i § 13. Däremot är t.ex. frukost som ingår i biljettpriset för en båtresa en sådan måltid som avses i paragrafen.

För att en eller flera avgiftsfria måltider ska leda till en sänkning av dagtraktamentet ska måltiden eller måltiderna hänga samman med tjänsteresans syfte och inte ske t.ex. på så sätt att tjänstemannen eller



arbetstagaren får måltiden av en anhörig eller bekant av ett skäl som inte är förknippat med tjänsteresan.

#### § 14

##### Måltidsersättning

Om dagtraktamente inte betalas för en tjänsteresa som företagits i hemlandet, men tjänstemannen eller arbetstagaren under resan har intagit en måltid på egen bekostnad utanför sitt sedvanliga måltidsställe minst 10 kilometer från sitt tjänsteställe respektive sin arbetsplats eller sin bostad och resan har varat över 4 timmar, betalas i måltidsersättning en fjärdedel av det fulla dagtraktamentet enligt § 11 mom. 1 punkt 2.

#### § 15

##### Logi- och hotellersättning

Utöver dagtraktamentet betalas logiersättning enligt ett av en inkvarteringsrörelse utfärdad eller annat tillförlitligt verifikat, som ska bifogas reseräkningen. Om andra måltider än frukost ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.

På utlandsresor innefattar hotellersättningen grundpriset för rummet, eventuell skatt och betjäningavgift till fast belopp enligt praxis i det berörda landet.

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

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

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

##### *Tillämpningsanvisning:*

Vid valet av inkvarteringsrörelse eller hotell ska iakttas de allmänna principer för resesätt som fastställs i § 5, vartill valet kan påverkas av ändamålsenligheten vad gäller inkvarteringsställets läge samt särskilda lokala förhållanden.

I de resekostnader som ska ersättas ingår inte avgiftsbelagda tilläggstjänster som inte är nödvändiga med tanke på tjänsteresan.

Om måltider ingår i logiavgiften, betalas logiersättning endast för priset på rummet. Om frukost ingår i det totala priset för hotellrummet och kunden inte själv kan välja om han eller hon betalar en separat avgift för frukosten eller inte, ska frukostens andel av logiavgiften ändå inte dras av. Om en separat avgift som inte ingår i logiavgiften tas ut för frukosten, betalas ingen särskild ersättning för den.

Skäligt logi består av ett övernattningsställe, där tjänstemannen eller arbetstagaren förutom värme och ljus har tillgång till en ändamålsenlig liggplats med sängkläder och dessutom tvättmöjligheter och toalett.

## § 16

### Nattresepenning

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

I nattresepenning betalas 12 euro per dygn.

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

## § 17

### Ersättning till kursdeltagare

Till kursdeltagare, med vilka avses tjänstemän och arbetstagare som deltar i en av ämbetsverket ordnad eller annars anvisad kurs som försiggår utanför tjänstestället eller arbetsplatsen, betalas resekostnadsersättningar för resorna till och från kursen enligt § 6, 7 och 9–13 samt 15.

För en kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas dagtraktamente eller måltidsersättning samt logi- eller hotellertättning eller nattresepenning enligt § 9–16.

För en sammanhängande kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas från och med att kursen inleds, under samma förutsättningar som i § 9 och 10 för erhållande av dagtraktamente och i § 14 för måltidsersättning, k u r s d a g p e n n i n g enligt följande:

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

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

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

För de dagar för vilka en kursdeltagare är berättigad till kursdagpenning och ämbetsverket har ordnat fri inkvartering som uppfyller rimliga krav betalas ingen logiersättning eller nattresepenning.

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

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

#### *Tillämpningsanvisning:*

Till kursdeltagare betalas kursdagpenning också för söndagar och för kyrkliga och andra högtidsdagar som infaller under kurstiden liksom även för den andra fridagen per vecka, om eleven vistas på kursorten dessa dagar. Kursdagpenning betalas inte för fridagar som kursarrangören meddelat om på förhand. Tillåten frånvaro, såsom exempelvis sjukdom, medför att vistelse på kursorten berättigar till kursdagpenning också för frånvarodagar.

När man räknar ut det antal kursdagar för vilka kursdagpenningen sänks (när 21 dagar överskridits), ska bara de dagar räknas med som kursdeltagaren har betalats kursdagpenning för.

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i långa kurser i hemlandet har rätt till färdkostnadsersättning för att besöka hemmet en gång varannan vecka med anlitande av det billigaste resesättet. För den tid som använts till en sådan hemresa har tjänstemannen eller arbetstagaren inte rätt till andra resekostnadsersättningar (bl.a. betalas således inte något dagtraktamente för denna tid). För dagen för avfärden från och för återkomsten till kursplatsen betalas då dessutom kursdagpenning, om tjänstemannen eller arbetstagaren vistas på kursplatsen minst 10 timmar.

## § 18

## Lön för arbetstagares restid

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

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

Om en arbetstagare på grund av uppgifternas art själv beslutar om sina resor och om användningen av sin arbetstid betalas ingen ersättning för den tid som använts för resor. (YK:05435)

*Tillämpningsanvisning:*

När det gäller lön för restiden är det först och främst fråga om att ersätta det inkomstbortfall som en arbetstagare orsakas av att han eller hon på grund av resan annars inte kan få lön. Ersättning betalas i detta fall för högst så lång tid att arbetstagaren får en lön som motsvarar lönen enligt den ordinarie dagliga arbetstiden. Om en arbetstagare under ett arbetsdygn inte endast reser utan också arbetar, betalas lön för restid på denna grund endast för de restimmar som utgör skillnaden mellan arbetstiden enligt arbetstidsschemat och den faktiska arbetade tiden. Såsom framgår av 4 § 3 mom. i arbetstidslagen (605/1996) räknas denna restid inte in i arbetstiden.

För en resa som företas på en söndag eller helgdag eller en annan dag som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är en fredag ska det enligt mom. 2 i paragrafen betalas lön för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön. Lön för restid betalas endast för den tid som faktiskt använts för att resa. Om en arbetstagare tar ut sin veckofridag eller någon annan vilotid, betalas inte lön för restid. Uppehåll som har samband med resans ändamål (t.ex. vid mellanstationer) räknas in i restiden. I fråga om söndagar och andra fridagar bestäms begreppet dygn enligt hur arbetstagarens arbetsdygn börjar och slutar, oavsett för vilken tid han eller hon betalas en förhöjd andel för söndagsarbete.

Det finns ingen allmän regel för vem som är i en sådan ställning enligt mom. 3 i paragrafen att de avtalsbestämmelser som gäller lön för restid inte tillämpas på honom eller henne. I enskilda fall ska man bl.a. fästa vikt vid uppgifternas art och arbetstagarens ställning inom organisationen och vid vad som beaktades när grunderna för arbetstagarens lön fastställdes.

## § 19

## Resdagsersättning till tjänstemän

Om en tjänsteman har förordnats att på en sådan lördag, söndag eller en i § 5 mom. 1 och 2 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider avsedd söckenhelg eller någon annan dag som annars skulle vara fridag för tjänstemannen, eller i vecko- och periodarbete på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är fridag, resa på ett sådant sätt att den tid som används enbart för resan är minst fem timmar, ska tjänstemannen betalas resdagsersättning. Resdagsersättningen är 55 euro för inrikes tjänsteresor och 150 euro för utrikes tjänsteresor. Restiden inräknas inte i arbetstiden. (YK: 04288 Tjänstemäns inrikes reseersättningar, YK: 04289 Tjänstemännens reseersättningar för utlandsresa)

Ersättning betalas inte till i § 18 mom. 3 tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstider avsedda ledande tjänstemän eller tjänstemän som själva beslutar om tidpunkten för tjänsteresan och om anknytande arrangemang som gäller arbets- och fritid. Ersättning betalas inte heller om det under ett ovan nämnt dygn ingår tid som ska räknas som arbetstid eller om resan med stöd av särskilda bestämmelser ersätts på något annat sätt än vad som överenskommit i detta avtal.

*Tillämpningsanvisning:*

Ersättning betalas bara för tjänsteresor som enligt ett åläggande görs på ovan nämnda dagar som annars hade varit fridagar för tjänstemannen och på vilka inget arbete utförs och minst fem timmar används för resan. För veckoslut eller andra fridagar som följer på varandra betalas ersättning bara en gång. Uppehåll som hänför sig till syftet med resan, t.ex. väntetider på mellanstationer, inräknas i restiden. Den tid då tjänstemannen har varit inkvarterad på hotell eller någon annanstans inräknas inte i den här avsedda restiden. De dagar som avses i § 19 mom. 1 bestäms som kalenderdygn, dock så att resan på en söndag ska börja senast kl. 21. Om tidsskillnader förekommer räknas restiden enligt resans faktiska längd.

## § 20

## Förskott

Ett ämbetsverk kan betala förskott vid behov.

För betalning av kostnader som föranleds av tjänsteresa används statens betaltidskort. Tjänstemän och arbetstagare har rätt till förskott för resekostnaderna eller på logi- eller hotell ersättning endast om de inte har fått statens betaltidskort till förfogande eller om man inte kan betala med betalkort i mållandet.

I fråga om tjänsteresor som varar under 24 timmar får dagtraktamentet dras av från förskottet. Förskottet betalas på tjänstemannens eller arbetstagarens bankkonto.

## § 21

### Reseräkning och verifikat

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

Av särskilda skäl kan myndigheten i fråga bestämma att ersättning ska sökas inom en skälig, kortare tid än vad som nämns ovan.

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

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

#### *Tillämpningsanvisning:*

Reseräkningen och verifikaten kan vara i elektronisk form.

## § 22

### Lokalt avtal om resekostnadsersättningar

Bestämmelserna i detta avtal kan frångås genom ett preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet eller ett arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk, förutsatt att avvikelseavtalet inte orsakar staten merkostnader.

## § 23

### Arbetsfred

#### Tjänstemän

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt föregående moment eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

### Arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft får man inte vidta strejk, lockout eller någon annan jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller syftar till en ändring av det.

### § 24

#### Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 2014 och gäller till och med den 31 december 2014.

## BILAGA

## Dagtraktamenten vid utlandsresor 2014

Land eller område	Dagtraktamente euro
Afghanistan	51
Albanien	51
Algeriet	66
Andorra	58
Angola	97
Antigua och Barbuda	71
Argentina*	46
Armenien*	47
Aruba	45
Australien*	63
Azerbajdzjan*	67
Azorererna	59
Bahamas	67
Bahrain	65
Bangladesh	48
Barbados	57
Belgien	61
Belize	39
Benin	44
Bermuda	64
Bhutan	34
Bolivia	34
Bosnien och Hercegovina*	50
Botswana	38
Brasilien	64
Brunei	38
Bulgarien	51
Burkina Faso	38
Burundi	39
Centralafrikanska republiken	40
Chile*	51
Colombia	56
Cooköarna	62
Costa Rica	48
Curaçao	40
Cypern*	61
Danmark*	68



Land eller område	Dagtraktamente euro
Demokratiska republiken Kongo (Kongo-Kinshasa)	65
Djibouti	54
Dominica	47
Dominikanska republiken	51
Ecuador*	48
Egypten	51
El Salvador	44
Elfenbenskusten	71
Eritrea	39
Estland	51
Etiopien	40
Fiji	43
Filippinerna	50
Frankrike*	66
Färöarna	53
Förenade Arabemiraten	64
Förenta Staterna* (USA)	63
New York, Los Angeles, Washington*	69
Gabon	71
Gambia	37
Georgien	47
Ghana	44
Grekland	60
Grenada	56
Grönland	53
Guadeloupe	50
Guatemala	44
Guinea	50
Guinea-Bissau	35
Guyana*	36
Haiti	47
Honduras	41
Indien	43
Indonesien	42
Irak	56
Iran	41
Irland	66
Island	65
Israel	71
Italien*	64
Jamaica	48
Japan	71
Jordanien	69

Land eller område	Dagtraktamente euro
Jungfruöarna (USA)*	40
Kambodja	47
Kamerun	48
Kanada	66
Kanarieöarna	60
Kap Verde	42
Kazakstan	62
Kenya	52
Kina*	64
Hongkong*	66
Macao*	62
Kirgizistan	46
Komorererna	44
Kongo (Kongo-Brazzaville)	49
Korea, Demokratiska folkrepubliken (Nordkorea)	65
Korea, Republiken (Sydkorea)	77
Kosovo	45
Kroatien	60
Kuba	50
Kuwait	62
Laos	41
Lesotho	34
Lettland	51
Libanon	63
Liberia	44
Libyen	53
Liechtenstein	69
Litauen	50
Luxemburg	64
Madagaskar	37
Madeira	58
Makedonien*	51
Malawi	50
Malaysia	51
Maldiverna	50
Mali	41
Malta	62
Marocko	61
Marshallöarna	49
Martinique	52
Mauretanien	48
Mauritius	48
Mexiko	57
Mikronesien	45

Land eller område	Dagtraktamente euro
Moçambique	47
Moldavien*	45
Monaco	67
Mongoliet	42
Montenegro	53
Myanmar (Burma)	50
Namibia	36
Nederländerna*	65
Nepal	35
Nicaragua	40
Niger	45
Nigeria	71
Norge*	69
Nya Zeeland*	60
Oman	57
Pakistan	35
Palau	55
Palestinska området*	60
Panama	48
Papua Nya Guinea	57
Paraguay	34
Peru	53
Polen	56
Portugal*	60
Puerto Rico	48
Qatar	60
Rumänien	55
Rwanda	36
Ryssland*	56
Moskva*	70
Sankt Petersburg*	64
Saint Kitts och Nevis	58
Saint Lucia	74
Saint Vincent och Grenadinerna	69
Salomonöarna	45
Samoa	46
San Marino	55
São Tomé och Príncipe	55
Saudiarabien	62
Schweiz	74
Senegal	49
Serbien*	57
Seychellerna	74
Sierra Leone	44

Land eller område	Dagtraktamente euro
Singapore	63
Slovakien	57
Slovenien	57
Somalia	50
Spanien*	62
Sri Lanka	40
Storbritannien*	68
London, Edinburgh*	72
Sudan	59
Surinam	42
Swaziland	36
Sverige*	66
Sydafrika	48
Sydsudan	54
Syrien	49
Tadzjikistan	46
Taiwan	55
Tanzania	41
Tchad	51
Thailand	56
Tjeckien	57
Togo	48
Tonga	42
Trinidad och Tobago	70
Tunisien	54
Turkiet*	54
Istanbul*	56
Turkmenistan	58
Tyskland*	61
Berlin*	61
Uganda	37
Ukraina	53
Ungern	56
Uruguay	48
Uzbekistan	48
Vanuatu	53
Venezuela	58
Vietnam	50
Vitryssland	50
Yemen	54
Zambia	52
Zimbabwe	45
Österrike	62
Östtimor	44
Land, som inte särskilt nämns*	42

\*

**Argentina:** Argentina omfattar Argentina och öarna som direkt hör till det, dock inte Falklandsöarna.

**Armenien:** Området Nagorno-Karabach räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Australien:** Australien omfattar Australien och Tasmanien och öarna i deras omedelbara närhet. Övriga till Australien hörande länder, som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Azerbajdzjan:** Området Nagorno-Karabach räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Bosnien och Hercegovina:** Detta land omfattar alla olika administrativa nationalitetsgrupper inom landets gränser.

**Chile:** Chile omfattar Chile och öarna i dess omedelbara närhet. Påskön hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Cypern:** Till Cypern räknas de områden av Cypern som hör till EU. Den turkiska delen av Cypern räknas till Turkiet.

**Danmark:** Danmark omfattar danska fastlandet jämte öarna samt Bornholm. Övriga till Danmark hörande länder som inte särskilt nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt. Särskilt nämnda är Grönland och Färöarna.

**Ecuador:** Ecuador omfattar Ecuador och Galapagosöarna.

**Frankrike:** Frankrike omfattar Frankrike och Korsika och öar i närheten av dessa. Övriga till Frankrike hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Förenta staterna:** Till förenta stater räknas Amerikas förenta stater, Alaska och Hawaii samt de öar direkt i anslutning till områden som hör till Amerikas förenta stater. Övriga till förenta stater (USA) hörande länder som inte särskilt nämnts i förteckningen, bl.a. Guam, Okinawa, amerikanska Samoa m.fl., hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Georgien:** Till Georgien räknas de områden som hör till landet. Abchazien och Sydossetien hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Guyana:** Guyana (Brit.) omfattar inte Franska Guyana, som hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Italien:** Till Italien räknas Italien, Sicilien och Sardinien samt öarna i deras omedelbara närhet. Vatikanstaten räknas till Italien.

**Jungfruöarna (Brit.):** Brittiska Jungfruöarna räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt, inte till Jungfruöarna (USA).

**Makedonien:** Till Makedonien hör det före detta jugoslaviska området Makedonien. Till Grekland hör ett landskap med samma namn.

**Moldavien:** Till Moldavien hör även Transnistriska området.

**Nederländerna:** Omfattar Holland/Nederländerna. Övriga till Holland/Nederländerna hörande länder och områden som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Norge:** Norge omfattar Norge och Lofoten samt omedelbart till dessa områden anslutna länder och områden. Övriga länder och områden som hör till Norge, bl.a. Spetsbergen och Jan Mayen, hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Nya Zeeland:** Nya Zeeland omfattar dess två huvudöar samt öarna i deras omedelbara närhet. Övriga till Nya Zeeland hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Palestinska området:** Palestinska området omfattar alla de områden med självständig styrelse inom israeliskt territorium som räknas till palestinska självstyrelseområdet.

**Portugal:** Portugal omfattar Portugal och öarna direkt i anslutning till det, dock inte Madeira och Azorerna. Övriga till Portugal hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Ryssland:** Till Ryssland räknas Ryssland och Kaliningrad samt övriga till dessa områden omedelbart anslutna öar som hör till Ryssland, bl.a. Novaja Zemlja, Kamchatka och ögruppen Kurilerna för Rysslands del. Spetsbergen räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Serbien:** Till Serbien räknas Serbien och Vojvodina, men inte Kosovo eller de andra Serbiska republikerna.

**Spanien:** Spanien omfattar Spanska fastlandet, Ceuta och Melilla samt öarna i den omedelbara närheten av Spanska fastlandet, bl.a. Mallorca, Menorca, Ibiza m.fl. Övriga till Spanien hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Storbritannien:** Storbritannien omfattar England, Wales, Skotland och Nordirland samt till dessa omedelbart anslutna öar, bl.a. Kanalöarna: Jersey, Guernsey m.fl. samt Isle of Man. Övriga till Förenade konungariket (UK) hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Sverige:** Till Sverige räknas svenska fastlandet samt Gotland och Öland samt de övriga öarna i närheten av Sverige.

**Turkiet:** Till Turkiet räknas även den turkiska delen av Cypern.

**Land som inte nämnts särskilt:** Till denna grupp hör några självständiga stater, bl.a. av FN:s medlemsstater hör till gruppen Kiribati, Nauru, Palau, Tuvalu och Ekvatorialguinea. Till gruppen hör dessutom de områden och oftast de öar som ligger avlägset från moderlandet samt även vissa andra områden. Sådana är bl.a. Sint Maarten, Gibraltar, Västsahara, Réunion, Franska Polynesien (Tahiti), Nya Kaledonien, Pitcairn och Turks- och Caicosöarna samt bl.a. alla de länder vid ovan nämnda områden som hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt. Dessutom

**Antarktis:** Hela Antarktis räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Olika länders militärbaser och övriga olika organisationers administrativa områden** till vilka urbefolkningen inte äger tillträde räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

**Till städer** som i förteckningen har nämnts vid Britannien, Kina, Turkiet, Tyskland, Ryssland och Amerikas Förenade Stater räknas endast områden innanför dessa städers (kommuners) administrativa gränser, t.ex. Storlondon (Greater London) men inte t.ex. förstäder Watford osv. och inte hela Los Angelesområdet e.d.

## 1.7 Samarbetsavtal

### 1 Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar 1233/2013

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### 1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

#### 1 §

#### Lagens syfte

Genom denna lag främjas det interaktiva samarbetet mellan ämbetsverket och dess personal, som grundar sig på att personalen vid rätt tid ges tillräcklig information om ämbetsverkets verksamhet och om planerna för ämbetsverket. Målet är att i samförstånd utveckla ämbetsverkets verksamhet och personalens möjligheter att påverka de beslut som fattas vid ämbetsverket om arbetet, arbetsförhållandena och personalens ställning vid ämbetsverket och att samtidigt främja arbetslivets kvalitet samt effektiviteten och lönsamheten inom statsförvaltningen.

#### 2 §

#### Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen vid statens ämbetsverk och inrättningar. På statliga affärsverk tillämpas lagen, om inte affärsverket med stöd av 10 § i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) har beslutat något annat.

Denna lag tillämpas inte på riksdagens justitieombudsmans kansli, republikens presidents kansli, riksdagens kansli, Statens revisionsverk, Utrikespolitiska institutet, Finlands Bank eller på statsrådet såsom kollegium.

### 3 § Definitioner

I denna lag avses med

- 1) ämbetsverk ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning som inrättats med stöd av lag eller förordning av statsrådet,
- 2) tjänsteman en statlig tjänsteman eller arbetstagare,
- 3) tjänsteförhållande ett tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande,
- 4) företrädare för personalen en företrädare för en eller flera personalgrupper,
- 5) företrädare för arbetsgivaren den företrädare för arbetsgivaren som är behörig att behandla det aktuella ärendet,
- 6) personalgrupp sådana tjänstemän som huvudsakligen företräds av en huvudavtalsorganisation, i enlighet med de ämbetsverksspecifika definitionerna,
- 7) huvudavtalsorganisation en organisation som undertecknat ett sådant huvudavtal som avses i 3 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970).

### 4 § Ämbetsverkets skyldighet att samarbeta

Ämbetsverket ska i samband med arrangemang som gäller dess organisation, personalens arbetsuppgifter eller personalledningen också svara för samarbetet mellan personalen och cheferna samt för personalens interna samarbete och arbetets effektivitet. Ämbetsverket ska även ge personalen möjlighet att påverka arbetets innehåll och arbetsmiljön samt att få information om arbetets mål, betydelse och resultat.

Det samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som avses i denna lag äger rum i samsamarbetsorganen, som direkt samarbete mellan arbetsgivaren och personalen, i gemensamma arbetsgrupper och som annan gemensam beredning av ärenden eller i form av annat samarbete mellan ämbetsverket och dess personal.

Det direkta samarbetet äger rum mellan chefen och dennes underställda samt vid arbetsenhetens och hela personalens möten och sammankomster. I arbetsenheterna behandlas sådana ärenden som avses i denna lag och vid behov andra ärenden som gäller arbetsenhetens verksamhet och arbetet vid enheten, i enlighet med vad som bestäms i denna lag och avtalas i de ämbetsverksspecifika samsamarbetsavtalen, samt ärenden som kräver samarbete men som inte har behandlats inom ramen för något annat samarbete eller som arbetsgivaren annars anser det behövt att behandla inom arbetsenheten.



## 5 §

## Övrig lagstiftning om tjänstemannens rätt till inflytande

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsövård finns i lagen om företagshälsövård (1383/2001).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller arbetarskyddet finns i arbetarskyddslagen (738/2002).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädarna för arbetstagarna om ett avtal om anlitan av hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och förtroendemännen i frågor som gäller beviljande av studieledighet finns i lagen om studieledighet (273/1979).

## 2 kap.

## Samarbetet

## 6 §

## Samarbetsparter

Parterna i samarbetet enligt denna lag är ämbetsverket och dess personal. Parter är, beroende av ärendets natur, den tjänsteman som berörs av det aktuella ärendet och hans eller hennes chef, eller en företrädare för personalen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt den företrädare för arbetsgivaren som är behörig att behandla ärendet. Personalen kan företrädas av en förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig, de företrädare som personalen utsett i enlighet med denna paragraf, personalens företrädare i de samarbetsorgan som avses i 7 § och de företrädare för personalen som utsetts enligt ett avtal som ingåtts med stöd av 42 §.

När ärendet berör personalen inom hela statsförvaltningen eller inom flera ministeriers förvaltningsområden, svarar det ministerium till vars ansvarsområde ärendet hör för att ärendet behandlas vid sådant samarbete som avses i denna lag.

Om majoriteten av dem som hör till en viss personalgrupp inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 1 mom., har de rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av samarbetsombud eller något annat valförfarande ordnas av de tjänstemän som hör till majoriteten av personalgrup-

pen, så att alla som hör till denna majoritet har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Om ingen överenskommelse nås om tillvägagångssättet, ska arbetarskyddsfullmäktigen ordna valet. Valet eller valförfarandet ska ordnas så att alla tjänstemän vars samarbetsombud utses har möjlighet att delta i valet.

Tjänstemännen i en personalgrupp som inte har valt en sådan förtroendemän som avses i 1 mom. fastän de skulle ha rätt till det kan också välja ett samarbetsombud bland sig.

Om tjänstemännen i en personalgrupp inte har valt eller i ett enskilt fall inte bland sig väljer en sådan företrädare som avses ovan i denna paragraf, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet tillsammans med alla personer som hör till denna personalgrupp.

Om ärendet gäller konsekvenserna av att uppgifter eller personal överförs från ett ämbetsverk eller en del av det till ett annat ämbetsverk eller till någon annan aktör än ett statligt ämbetsverk, kan också det mottagande ämbetsverket och företrädarna för dess personal eller mottagaren vara parter i samarbetet redan innan överföringen eller överlåtelsen genomförs.

## 7 §

### Samarbetsorgan

Ett samarbetsorgan ska tillsättas för samarbetet vid ett ämbetsverk om dess ordinarie personal omfattar minst 20 personer. Dessutom kan andra samarbetsorgan tillsättas.

Om ett ämbetsverk tillsätter en arbetsgrupp för att bereda eller genomföra ett utvecklingsprojekt som kan medföra väsentliga förändringar i personalens arbetsuppgifter, arbetsmetoder eller organiseringen av arbetet, ska personalgrupperna vara representerade i arbetsgruppen.

Om ett ämbetsverk tillsätter en arbetsgrupp som får till uppdrag att behandla sådana ärenden som omfattas av samarbetet enligt denna lag, ska arbetsgruppens sammansättning och uppdrag behandlas inom ramen för samarbetet.

Arbetsgruppens sammansättning och uppdrag ska behandlas inom ramen för samarbetet också när det gäller andra än ovan nämnda ärenden, om ämbetsverket anser det påkallat att personalen är representerad i arbetsgruppen.

Vid samarbetet ska man avtala om i vilken utsträckning personalens representation i arbetsgruppen ersätter det samarbete som avses i denna lag eller i de ämbetsverksspecifika samarbetsavtalen.

## 8 §

## Information till företrädarna för personalen

Arbetsgivaren ska ge företrädarna för personalen information om visstids- och deltidanställda vid ämbetsverket och om deras löner, i enlighet med vad som särskilt bestäms i tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Dessutom ska företrädarna för personalen på deras begäran ges en utredning om ämbetsverkets principer för anlitande av arbetskraft med stöd av sådant underleverantörsavtal som avses i 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Av utredningen ska det framgå på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

Om anlitandet av den ovan avsedda arbetskraften har konsekvenser för personalen vid ämbetsverket, iakttas dessutom det som bestäms i 5 kap.

## 9 §

## Initiativrätt för företrädare för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbete ska inledas, ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till att samarbete inleds i det ärende som avses i begäran, med iakttagande av vad som bestäms i denna lag, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser att samarbete behövs.

## 10 §

## Personalens företrädares rätt till tilläggsupplysningar

Efter att ha fått den information eller de utredningar som avses i denna lag har företrädarna för personalen rätt att ställa arbetsgivaren preciserande frågor. Tjänstemännen har motsvarande rätt i sådana fall som avses i 6 § 5 mom. Arbetsgivaren ska ge sitt svar på dessa frågor inom en rimlig tid.

## 11 §

## Ärendenas behandling vid samarbetet

Samarbetet ska inledas vid en sådan fas av ärendets planering eller beredning där det i praktiken är möjligt att åstadkomma sådan interaktion som åsyftas genom samarbetet samt att påverka ärendet och valet av alternativ. Arbetsgivaren ska tillräckligt tidigt ge företrädarna för personalen eller, i ett ärende som berör en enskild tjänsteman, tjänstemannen den information och de utredningar som behövs för att sätta sig in i ärendet samt för ärendets behandling.

Om ärendet berör en viss personalgrupp, ska ärendet behandlas tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp.

Om ärendet har konsekvenser för fler än en personalgrupp, ska ärendet behandlas tillsammans med företrädarna för de personalgrupper som berörs av ärendet. Ett sådant ärende kan också behandlas i ett organ som avses i 7 §.

Ett ärende som berör en enskild tjänsteman ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Om arbetsgivaren eller den tjänsteman frågan berör kräver det, ska ärendet också behandlas mellan arbetsgivaren och företrädaren för den personal till vilken tjänstemannen hör. Förflyttning av en tjänsteman till någon annan uppgift, till en annan statlig tjänst eller permanent till en annan ort på grundval de bestämmelser om flyttningsskyldighet som gäller inom respektive förvaltningsområde ska dock behandlas endast mellan arbetsgivaren och den berörda tjänstemannen.

Om det sker en väsentlig förändring i ett ärende som omfattas av samarbetskyldigheten efter att behandlingen har slutförts, ska ärendet på nytt behandlas inom ramen för samarbetet.

### 3 kap.

#### Ärenden som ska behandlas vid samarbetsförfarande

#### 12 §

#### Ämbetsverkets interna verksamhet

Samarbetsförfarandet omfattar

- 1) ämbetsverkets budgetförslag samt verksamhets- och ekonomiplan,
- 2) ämbetsverkets interna regler för verksamheten och principer för den interna kommunikationen,
- 3) de uppgifter som samlas när någon anställs och under anställningen, den information som ges till nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet,
- 4) principerna för användningen av olika anställningsformer samt anställningsarrangemangen,
- 5) principerna för anlitan av utomstående arbetskraft,
- 6) personal- och utbildningsplanen och de ändringar som görs i den under planeringsperioden, rapporter och åtgärdsförslag som gäller personalhälsan och arbetsmiljön, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och anordnandet av samarbetsutbildning, samt
- 7) användningen medel som anvisats i budgetförslaget i ärenden som gäller den sociala verksamheten.

Om inte en överenskommelse nås om beslutets innehåll i ett ärende enligt 1 mom. 7 punkten som berör den sociala verksamheten, ska ämbetsverket avgöra ärendet i enlighet med den ståndpunkt som omfattas av före-

trädarna för personalen eller, när beslutet endast berör en viss personalgrupp, den ståndpunkt som omfattas av företrädarna för denna grupp.

### 13 §

#### Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Samarbetsförfarandet omfattar

1) den jämställdhetsplan som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), när avsikten är att planen ska inkluderas i personal- och utbildningsplanen, och den likabehandlingsplan som avses i 4 § i lagen om likabehandling (21/2004),

2) före godkännande av ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka den som söker en tjänst eller en tjänsteman är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

3) syftet med, ibruktagandet av och metoderna vid övervakningen för sådan kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder som riktas mot tjänstemän, principerna för användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en tjänstemans elektroniska post och annan elektronisk kommunikation, samt

4) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (934/2010) och det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar samt slopande av nämnda system och upplösning av personalfonden.

### 14 §

#### Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsoförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,

3) 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, samt

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—3 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt
- 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 tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Om arbetsgivaren säger upp personal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen då uppsägningarna behandlas vid sådana samarbetsförhandlingar som avses i 5 kap.

#### 4 kap.

### Ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar

#### 15 §

#### Personalkonsekvenser till följd av förändringar

Samarbetsförhandlingar ska föras angående personalkonsekvenserna av

1) förändringar eller utveckling av ämbetsverkets verksamhet, organisation, uppgifter eller serviceverksamhet,

2) indragning av ämbetsverket eller flyttning av det till någon annan ort, överföring av ämbetsverkets uppgifter eller personal eller överföring till ett annat ämbetsverk av sådana anslag som frigörs vid indragning av tjänster vid det överlåtande eller det mottagande ämbetsverket,

3) väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, organiseringen av arbetet och arbetslokalerna samt förflyttningar till andra uppgifter, till en annan statlig tjänst eller permanent till en annan ort, om inte något annat följer av tjänste- eller arbetskollektivavtalen,

4) betydande anskaffningar av maskiner och anläggningar,

5) anlitaandet av utomstående arbetskraft.

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i denna paragraf eller ämbetsverket inför en sådan plan, sådana principer eller ett sådant arrangemang som avses i denna paragraf eller genomför en ändring av dem, ska grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning behandlas inom ramen för samarbetet, i syfte att uppnå enighet.

Om arbetsgivaren planerar sådana förändringar enligt 1 mom. som antas leda till uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid ska vid samarbetsförhandlingarna iakttas 5 kap.

## 16 §

## Arbetsgivarens förhandlingsframställning

Arbetsgivaren ska i ärenden som avses i 15 § i tillräckligt god tid göra en förhandlingsframställning, dock senast tre vardagar innan samarbetsförhandlingarna inleds. Om det ärende som avses i förhandlingsframställningen berör fler än en personalgrupp, ska förhandlingsframställningen göras så att företrädarna för de berörda personalgrupperna har möjlighet att också sinsemellan behandla ärendet innan samarbetsförhandlingarna inleds.

Arbetsgivaren ska i samband med förhandlingsframställningen meddela när och var samarbetsförhandlingarna inleds samt ge information om de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

## 17 §

## Överlåtelse av rörelse

När en rörelse överläts ska överlåtaren och förvärvaren informera de företrädare för personalen som representerar de berörda arbetstagarna om

- 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 ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter överlåtaren har till sitt förfogande i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 1 mom. senast en vecka efter att överlåtelsen har skett.

Om en överlåtelse av rörelse har sådana konsekvenser för personalen som avses i denna lag, ska konsekvenserna behandlas i förhandlingar på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag.

## 18 §

## Anlitande av utomstående arbetskraft

Ämbetsverket ska informera företrädarna för de personalgrupper vars arbetsuppgifter saken berör om ett planerat avtal om anlitande av utomstående arbetskraft. Informationen ska innefatta en redogörelse för arbetskraftens planerade omfattning och arbetsuppgifter samt för avtalets giltighetstid.

Om en företrädare för personalen, efter att ha fått den information som avses i 1 mom., senast den andra vardagen därefter kräver det, ska ärendet behandlas inom ramen för samarbetet inom en vecka efter att kravet

framställdes. Ämbetsverket får inte under denna tid sluta det avtal som är föremål för behandling.

En sådan behandling som avses i 2 mom. krävs dock inte, om avsikten är att låta utomstående arbetskraft utföra arbete som ämbetsverkets personal enligt vedertagen praxis inte utför, eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som inte kan utföras med hjälp av ämbetsverkets egen personal.

### 19 §

#### Information till företrädarna för personalen

Innan samarbetsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren ge de berörda företrädarna för personalen eller den berörda tjänstemannen den information som arbetsgivaren har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling. Informationen ska i första hand fogas till arbetsgivarens i 16 § avsedda förhandlingsframställning. Informationen kan också ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock med beaktande av vad som i 16 § 1 mom. bestäms om möjligheterna för företrädarna för personalen att sätta sig in i ärendet, om inte arbetsgivaren och de berörda företrädarna för personalen avtalar något annat.

### 20 §

#### Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om ämbetsverket och företrädarna för personalen inte inom ramen för samarbetet har avtalat om något annat förfarande, anses ämbetsverket ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren har handlat på det sätt som föreskrivs i detta kapitel och ärendet har behandlats på det sätt som föreskrivs i 11 § eller i ett sådant samarbetsorgan som avses i 7 §. Om enighet inte har nåtts i ärendet vid samarbetsförhandlingarna, får ämbetsverket inleda verkställigheten i ärendet efter att ha informerat dem som deltagit i samarbetsförhandlingarna om de beslutade åtgärderna.

### 5 kap.

#### Samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar

### 21 §

#### Arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar

När arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en eller flera tjänstemän, ska arbetsgivaren för inledande av samarbetsförhandlingar och vidtagande av sysselsättningsåtgärder göra



en skriftlig förhandlingsframställning senast fem kalenderdagar innan förhandlingarna inleds.

Förhandlingsframställningen ska åtminstone innehålla information om när och var förhandlingarna inleds samt om de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

## 22 §

### Parter i samarbetsförhandlingarna

Uppsägning eller permittering av tjänstemän eller överföring av tjänstemän till anställning på deltid ska behandlas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna eller i ett sådant samarbetsorgan som avses i 7 §.

Uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en enskild tjänsteman ska i första hand behandlas mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Då har tjänstemannen dock rätt att kräva att förhandlingar om det ärende som gäller honom eller henne också ska föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

## 23 §

### Information som arbetsgivaren ska lämna

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio tjänstemän, ska arbetsgivaren skriftligen ge företrädarna för de berörda tjänstemännen den information arbetsgivaren förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av hur många som ska sägas upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid och av hur åtgärderna riktar sig mot personalen,
- 3) principerna för hur de tjänstemän som omfattas av åtgärderna väljs ut, samt
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna kommer att verkställas.

Den information som ges företrädarna för personalen ska fogas till förhandlingsframställningen. Uppgifter som arbetsgivaren får efter att förhandlingsframställningen gjorts får ges senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller färre än tio tjänstemän, eller permittering av minst tio tjänstemän för högst 90 dagar, får arbetsgivaren ge de berörda tjänstemännen och deras företrädare den information som avses i 1 och 2 mom. muntligen. På begäran av en tjänsteman eller berörd företrädare för personalen ska arbetsgivaren dock också ge informationen skriftligen.

## 24 §

## Meddelande till arbets- och näringsbyrån

Om arbetsgivaren föreslår att åtgärder som kan leda till att tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid ska behandlas vid samarbetsförhandlingar, ska den förhandlingsframställning som avses i 21 § eller den information som framgår av framställningen skriftligen lämnas till arbets- och näringsbyrån senast då samarbetsförhandlingarna inleds, om de inte har lämnats till byrån tidigare i något annat sammanhang.

## 25 §

## Handlingsplan och handlingsprinciper för att främja sysselsättningen

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio tjänstemän av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds ge företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen ska arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen utreda den offentliga arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Handlingsplanen ska utarbetas med beaktande av vad som föreskrivs eller genom tjänste- och arbetskollektivavtal avtalas om minskning av arbetskraften. Av planen ska också framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden ska iakttas vid anlitandet av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) samt vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om arbetsgivaren överväger uppsägningar som gäller färre än tio tjänstemän, 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 främja arbetstagarnas sysselsättning genom sådana tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

## 26 §

## Förhandlingskyldighetens innehåll

Om de lösningar som arbetsgivaren överväger och som gäller ämbetsverkets verksamhet uppenbart leder till att en eller flera tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska man vid samarbetsförhandlingarna i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet

först behandla grunderna för och konsekvenserna av dessa åtgärder, de handlingsprinciper eller den handlingsplan som avses i 25 § samt alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att lindra de följder minskningen medför för tjänstemännen. Därefter behandlas de föreslagna åtgärderna.

## 27 §

### Fullgörande av samarbetskyldigheten

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio tjänstemän eller om permitteringar på högst 90 dagar gäller minst tio tjänstemän, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio tjänstemän, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

När uppgifter eller personal överförs från ett ämbetsverk eller en del av det till ett annat ämbetsverk betraktas som förhandlingstid för det mottagande ämbetsverket också den tid under vilken det har fört samarbetsförhandlingar i egenskap av part enligt 6 § 6 mom.

## 28 §

### Arbetsgivarens upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska inom rimlig tid från det att förhandlingsskyldigheten fullgjorts ge företrädarna för personalen en allmän redogörelse för de beslut som övervägs på grundval av samarbetsförhandlingarna.

Av redogörelsen ska, beroende på vilka ärenden förhandlingarna gällt, åtminstone framgå hur många som ska sägas upp, permitteras eller överföras till anställning på deltid, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft.

På begäran av en företrädare för personalen ska arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 1 mom. för tjänstemännen gemensamt till den del den berör dem eller för en enskild tjänsteman till den del redogörelsen berör honom eller henne.

## 6 kap.

## Samarbete i ärenden som berör statsförvaltningen och ett eller flera förvaltningsområden

## 29 §

## Samarbete inom statsförvaltningen och förvaltningsområdena

När ett ministerium behandlar ärenden som berör personalen inom statsförvaltningen, sitt eget förvaltningsområde eller flera olika förvaltningsområden, ska bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på samarbetet.

Samarbetsförfarandet ska inledas vid en sådan fas av ärendets planering eller beredning där det i praktiken är möjligt att åstadkomma sådan interaktion som åsyftas genom samarbetet samt att påverka ärendet och valet av alternativ. Syftet med detta förfarande är att ge parterna ökad information, skapa samstämmiga uppfattningar angående ärendet och främja uppnåendet av samförstånd.

## 30 §

## Samarbetsparter

Den part som företräder arbetsgivaren vid samarbetet är ett ministerium och de parter som företräder personalen är personer som utsetts av de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal. När det gäller avtal om projekt som avses i 34 § och som berör flera förvaltningsområden utgörs samarbetsparterna av det ministerium som ansvarar för projektet och av de företrädare som utsetts av huvudavtalsorganisationerna.

## 31 §

## Ärenden som ska behandlas vid samarbetet

Förfarandet enligt 32 och 33 § ska iakttas då ett ministerium bereder följande ärenden som gäller statsförvaltningen, dess eget förvaltningsområde eller flera förvaltningsområden:

- 1) bestämmelser, föreskrifter eller anvisningar som huvudsakligen eller väsentligen gäller statens personal,
- 2) utvecklings- eller reformprojekt som gäller förvaltningen och som har väsentliga konsekvenser för personalens ställning,
- 3) beslut eller förordningar vars syfte är att genomföra inbördes tjänstearrangemang mellan ämbetsverk eller inrättningar, eller bereder sådana ändringar av tjänste- och uppgiftsstrukturen som berör fler än ett ämbetsverk.

## 32 §

## Samarbetsförfarandet

Ministeriet ska innan ett sådant ärende som avses i 31 § avgörs förhandla med företrädarna för personalen om grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning.

Ministeriet ska innan samarbetsförfarandet inleds ge företrädarna för personalen den information som behövs för ärendets behandling. Informationen ska ges vid en sådan tidpunkt och i sådan form att det är möjligt att sätta sig in i och påverka ärendet.

Ministeriet får dock låta bli att ge informationen, om ärendets beredning kräver detta av någon grundad anledning som bestäms av statsrådet eller en minister.

## 33 §

## Initiativrätt

En företrädare för personalen har rätt att ta initiativ till och göra framställningar om samarbetsförfarande i sådana ärenden som avses i 31 §. Om ministeriet anser att ärendet inte omfattas av samarbetsförfarandet, ska företrädaren för personalen ges ett skriftligt och motiverat meddelande om saken.

## 34 §

## Avtal om utvecklingsprojekt som berör flera förvaltningsområden

I samband med projekt som berör flera förvaltningsområden ska de parter som nämns i 30 § i projektets inledningsfas i samförstånd på initiativ av det ansvariga ministeriet skriftligen avtala om hur samarbetet angående projektet ska ordnas, vilka samarbetsparterna är, vilka frågor i anslutning till projektet som ska behandlas vid samarbetet och hur samarbetet ska protokollföras. Dessutom ska parterna avtala om informationsförmedlingen samt om rätten för personalens företrädare att höra och få information av sådana sakkunniga som anlitas inom projektet. Ett avtal om samarbete som berör flera förvaltningsområden ska vid behov kompletteras och preciseras medan projektet pågår.

Om parterna inte når samförstånd om saken, ska det ansvariga ministeriet ordna det samarbete som avses i detta kapitel.

## 35 §

## Ärenden som gäller budgetförslag samt verksamhets- och ekonomiplaner

När ministeriet bereder budgetförslaget eller verksamhets- och ekonomiplanen för sitt förvaltningsområde, ska ministeriet ge företrädarna för personalen information om den allmänna utvecklingen inom verksamheten som förslaget eller planen bygger på och om förslagets eller planens personalkonsekvenser, samt höra företrädarna för personalen om dessa.

## 7 kap.

## Särskilda bestämmelser

## 36 §

## Protokollföring av samarbetet

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det samarbetsförfarande som avses i 3 kap. protokollförs.

Över de samarbetsförhandlingar som avses i 4 och 5 kap. ska arbetsgivaren upprätta ett protokoll, som åtminstone ska innehålla uppgifter om tidpunkterna för förhandlingarna, vilka som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna och parternas eventuella avvikande ståndpunkter samt om avslutandet av samarbetsförhandlingarna.

De företrädare för arbetsgivaren och personalen som varit närvarande vid samarbetet ska justera protokollet och bestyrka det med sin underskrift, om det inte vid samarbetet avtalas något annat i fråga om protokolljusteringen.

Protokollet ska delges utan dröjsmål.

## 37 §

## Information

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera om uppnådd enighet i det ärende som behandlats vid samarbetet eller det beslut som arbetsgivaren annars fattat efter avslutat samarbete, samt om tidpunkten för verkställigheten av beslutet. Informationen ska ges antingen till de berörda företrädarna för personalen eller till alla de tjänstemän som berörs av beslutet, eller med iakttagande av principerna och praxisen för ämbetsverkets interna informationsförmedling.

## 38 §

## Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har vid samarbetsförfarandet och samarbetsförhandlingarna rätt att höra sakkunniga vid ämbetsverket i fråga och få information av dem, när det behövs med tanke på det ärende som är

under behandling. De sakkunniga ska ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall på det sätt som särskilt avtalas om saken.

Om ämbetsverket anlitar utomstående sakkunniga i sådana uppgifter som enligt denna lag omfattas av samarbete, ska också företrädarna för personalen ges möjlighet att höra dessa sakkunniga.

### 39 §

#### Befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter

Ämbetsverket ska ge de företrädare för personalen som avses i denna lag befrielse från ordinarie tjänste- och arbetsuppgifter för samarbete och samläsningsutbildning enligt denna lag samt för sådana förberedelser enligt denna lag som företrädarna för personalen tillsammans vidtar i direkt anslutning till samarbetet.

Angående anställningsvillkoren för personalens företrädare gäller det som särskilt föreskrivs eller bestäms om villkoren eller avtalas om dem i tjänste- och arbetskollektivavtal.

### 40 §

#### Tystnadsplikt

Det som i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) bestäms om sekretess för myndighetshandlingar, tystnadsplikt för tjänstemän och förbudet mot utnyttjande av uppgifter tillämpas också på handlingar eller uppgifter som för skötseln av uppgifter rörande tillämpningsområdet för denna lag lämnas ut till en sådan huvudavtalsorganisation som avses i 30 § eller till de företrädare som organisationen utsett.

### 41 §

#### Avvikelser från samarbetet och informationsskyldigheten

Ämbetsverket kan fatta beslut utan samarbete enligt denna lag, om rikets säkerhet eller landets försvar kräver det, eller om den allmänna ordningen eller förhållandena till främmande makter skulle kunna äventyras så att detta utgör ett hinder för samarbete.

Ämbetsverket kan fatta beslut utan samarbete, om ämbetsverkets verksamhet skulle kunna äventyras så att detta utgör ett hinder för samarbete eller om det finns andra särskilt vägande skäl som hindrar samarbete. Då ska ärendet behandlas i enlighet med 11 § utan dröjsmål efter det att det inte längre finns grunder för avvikelse från det normala förfarandet. Samtidigt ska det redogöras för orsakerna till det avvikande förfarandet.

Ämbetsverket har inte sådan upplysningsplikt som föreskrivs i 28 § i ärenden där ämbetsverket enligt 1 mom. kan fatta beslut utan samarbete.

## 42 § Avtalsrätt

De parter som avses i 2 mom. kan ingå i 6 § 1 mom. avsedda avtal som gäller företrädare för personalen samt genom avtal avvika från det som i denna lag föreskrivs om

- 1) samarbetsparterna enligt 6 och 7 §,
- 2) initiativrätten enligt 9 §,
- 3) rätten till tilläggsupplysningar enligt 10 §,
- 4) ärendenas behandling vid samarbetet enligt 11 §, med undantag för ärenden som gäller en enskild tjänsteman,
- 5) ärenden som enligt 12, 14 och 15 § omfattas av samarbetet,
- 6) arbetsgivarens förhandlingsframställning enligt 16 §,
- 7) fullgörandet av samarbetskyldigheten enligt 20 §,
- 8) den information arbetsgivaren ska lämna enligt 23 §, om informationen gäller färre än tio tjänstemän,
- 9) handlingsplanen och handlingsprinciperna för främjande av sysselsättningen enligt 25 §,
- 10) förhandlingsskyldighetens innehåll enligt 26 §,
- 11) fullgörandet av samarbetskyldigheten enligt 27 §,
- 12) arbetsgivarens upplysningsplikt enligt 28 §,
- 13) protokollföringen av samarbetet enligt 36 §,
- 14) arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 37 § efter avslutat samarbete,
- 15) anlitaandet av sakkunniga enligt 38 §,
- 16) befrielsen från tjänste- och arbetsuppgifter enligt 39 §.

Sådana avtal som avses i 1 mom. kan för statens del ingås av statens avtalsmyndigheter, fränsett statens förhandlingsmyndighet som avses i lagen om statens tjänstekollektivavtal, samt för tjänstemännens och arbetstagarnas del av sådana riksomfattande registrerade föreningar till vars egentliga ändamål det hör att bevaka tjänstemännens och arbetstagarnas intressen i tjänste- och arbetsavtalsförhållanden och som tillsammans i stor omfattning representerar den personal avtalet gäller.

Angående avtal som avses i denna paragraf gäller det som bestäms om allmänna avtal i lagen om statens tjänstekollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av avtalet får inom avtalets tillämpningsområde också tillämpa bestämmelserna i avtalet på sådana tjänstemän och arbetstagare som inte är bundna av avtalet.

## 43 § Gottgörelse

En arbetsgivare som vid uppsägning eller permittering av en tjänsteman eller vid överföring av en tjänsteman till anställning på deltid uppsåtligen



eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som föreskrivs i 21-27 §, ska åläggas att till den berörda tjänstemannen betala en gottgörelse på högst 34 140 euro.

Gottgörelsens storlek ska bestämmas med beaktande av allvaret i samarbetskyldighetens åsidosättande, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot tjänstemannen och hur länge hans eller hennes tjänsteförhållande varat.

Om underlåtelsen med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Tjänstemannens rätt till gottgörelse förfaller om talan medan tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. När tjänsteförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse om talan inte väcks inom två år efter det att tjänsteförhållandet upphörde.

#### 44 §

##### Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av den gottgörelse som avses i 43 § justeras genom förordning av statsrådet vart tredje år enligt förändringen i penningvärdet.

#### 45 §

##### Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden

Tvistemål och gottgörelseyrkanden som grundar sig på denna lag behandlas vid allmän domstol.

#### 46 §

##### Utvärdering

Ämbetsverket ska årligen utvärdera det samarbete som avses i denna lag.

#### 47 §

##### Styrning och rådgivning

Tillämpningen och efterlevnaden av denna lag styrs av finansministeriet och av de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal.

#### 48 §

##### Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag och de avtal som avses i 42 § fritt tillgängliga för tjänstemännen på arbetsplatsen.

## 49 §

## Brott mot samarbetskyldighet inom ämbetsverk

En tjänsteman som företräder ämbetsverket såsom arbetsgivare och som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot det som föreskrivs om ärendenas behandling vid samarbetet i 11 §, ämbetsverkets interna verksamhet i 12 §, överlåtelse av rörelse i 17 §, anlitande av utomstående arbetskraft i 18 §, information till företrädarna för personalen i 19 §, ärenden som ska behandlas vid samarbetet i 31 §, samarbetsförfarandet i 32 §, informationsskyldighet i 37 §, rätt att anlita sakkunniga i 38 §, befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter i 39 § eller framläggning i 48 §, ska för brott mot samarbetskyldighet inom ämbetsverk dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan de personer som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

## 50 §

## Hänvisningar till strafflagen

Bestämmelser om straff för kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter finns i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § i denna lag döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte gärningen utgör brott enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller om inte strängare straff för den föreskrivs någon annanstans i lag än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

## 51 §

## Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

Genom denna lag upphävs lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988, nedan den upphävda lagen).

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till bestämmelser i den upphävda lagen, ska denna lag tillämpas istället för dem.

## 52 §

## Övergångsbestämmelser

Ett avtal som avses i 15 § i den upphävda lagen får trots bestämmelserna i 42 § i denna lag tillämpas tills avtalets giltighetstid löper ut.

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 14 § i denna lag under 2014.

Åtgärder som krävs för verkställigheten av denna lag får vidtas innan lagen träder i kraft.

## 2 Samarbetsavtal för statens arbetarskydd, 1.3.2010

Med stöd av 23 § 1 och 2 mom. i lagen av den 20 januari 2006 om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) har finansministeriet å ena sidan och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och Löntagarorganisationen Pardia rf å andra sidan den 26 september 2007 ingått följande avtal om samarbete mellan statliga arbetsgivare och deras personal i ärenden som gäller arbetarskydd.

### § 1

#### Syftet med arbetarskyddssamarbetet

Arbetarskyddet är en del av den strategiska ledningen och utvecklingen av personalresurserna, vars främsta mål är att i förebyggande syfte utveckla hälsa och säkerhet i arbetet och i arbetsmiljön. Ett fungerande arbetarskydd främjar även arbetstagarnas välbefinnande i arbetet och en hållbar förbättring av produktiviteten och av arbetslivets kvalitet.

En förbättring av hälsan och säkerheten i arbetet och i arbetsmiljön förutsätter samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetarskyddssamarbetet innebär ett interaktivt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med det är att skapa möjligheter för arbetstagarna att delta i och påverka behandlingen av frågor som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

### § 2

#### Tillämpningsområde

Det samarbete i arbetarskyddsfrågor som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)(nedan tillsynslagen) ska på arbetsplatser inom statsförvaltningen ordnas mellan ämbetsverk som företräder staten i egenskap av arbetsgivare och ämbetsverkens anställda på det sätt som överenskomms i detta avtal och de avtal som med stöd av det ingås för enskilda ämbetsverk enligt förvaltningsområde.

I detta avtal avses med ämbetsverk statsrådets kansli, de övriga ministerierna och ämbetsverk och inrättningar under dem.

I detta avtal avses med arbetstagare en person som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till staten.

Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete i fråga om arbetstagare som inte står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande ingår i 17 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

### § 3 Arbetsplats

I detta avtal avses med arbetsplats en helhet som består av ett eller flera verksamhetsställen eller verksamhetsenheter och som med tanke på samarbetet är regionalt och funktionellt ändamålsenlig med beaktande av verksamhetens art och omfattning samt antalet verksamhetsställen eller verksamhetsenheter. När man definierar en arbetsplats och ingår avtal om den ska de faktiska möjligheterna för arbetarskyddsorganisationens medlemmar att sköta sina uppgifter beaktas.

### § 4 Ärenden som omfattas av samarbetet

Bestämmelser om de ärenden som ska behandlas i direkt eller representativt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarare ingår i 26 § i tillsynslagen. Utöver vad som annars föreskrivs omfattar samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagarare, med beaktande av förhållandena i arbetet och på arbetsplatsen, bland annat

1) sådant som direkt påverkar arbetstagararnas säkerhet och hälsa samt förändringar i fråga om detta,

2) principerna för hur risker och olägenheter på arbetsplatsen utreds och det sätt på vilket utredningen görs samt omständigheter som framkommit i sådana utredningar som avses ovan och i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar och som allmänt påverkar arbetstagararnas säkerhet och hälsa,

3) de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som hänför sig till den verksamhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan och arbetshälsa samt andra utvecklingsmål och utvecklingsprogram som inverkar på arbetstagararnas säkerhet och hälsa; sådana är bl.a. verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, arbetarskyddskommissionens årliga verksamhetsplan, utvecklingsplanen i fråga om arbetshälsa, anvisningar för en störningsfri arbetsplats och anvisningar för hantering av hot om våld,

4) frågor som påverkar arbetstagararnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga och som hänför sig till organiseringen och dimensioneringen av arbetet samt sådana väsentliga förändringar i fråga om dessa som påverkar belastningen på arbetstagararna,

5) behovet och ordnandet av den undervisning, handledning och introduktion för arbetstagarare som avses i arbetarskyddslagen,

6) de statistiska uppgifter och andra uppföljningsuppgifter om säkerheten och hälsan i arbetet som hör till arbetet, arbetsmiljön och arbetsklimatet; sådana är bl.a. uppgifter i personalbokslutet eller motsvarande uppgifter och uppföljningsuppgifter som gäller sjukfrånvaro och olycksfall i arbetet,

7) principer och förfaranden vid förebyggande av alkohol- och drogrelaterade skador, vårdhänvisning och rehabilitering; sådana är bl.a. arbetsplatsens antidrogprogram och procedurerna för tidigt ingripande och för hänvisning till rehabilitering,

8) med stöd av lagen om företagshälsovård (1383/2001), samarbete med företagshälsovården, rätt att få uppgifter, allmänna principer och förfaranden som gäller rehabilitering samt ordnande av akutvård; detta omfattar bl.a. verksamhetsplanen för företagshälsovården och rapporter som beskriver verksamheten inom företagshälsovården och dess effekter,

9) principer för information om arbetarskyddet och nödvändig arbetsmiljö- och arbetarskyddsutbildning på arbetsplatsen, bl.a. utbildning för arbets säkerhetskort och sådan arbetarskyddsutbildning som samarbetspersonalen inom arbetarskyddet behöver,

10) uppföljning av genomförandet och verkningarna av de ärenden som avses i punkterna 1-9.

Med beaktande av samarbetet ska de ärenden som avses i punkterna 1-10 behandlas i tillräckligt god tid med tanke på tidtabellen för beredningen och genomförandet av dem.

## § 5

### Behandling av samarbetsärenden som gäller arbetarskyddet

#### Direkt samarbete

Sådana samarbetsärenden som gäller arbetarskyddet och som direkt inverkar endast på en viss arbetsenhet behandlas mellan arbetsgivaren, eller den chef som företräder arbetsgivaren, och arbetstagaren eller arbetstagarna, varvid en arbetarskyddsfullmäktig som företräder arbetstagaren har rätt att delta i behandlingen av en fråga på arbetstagarens begäran och vid behov även annars.

Enligt 3 kap. 17 § i arbetarskyddslagen har arbetstagarna rätt att lägga fram förslag om säkerheten och hälsan på arbetsplatsen för arbetsgivaren och att få respons på förslagen.

#### Representativt samarbete

Sådana samarbetsärenden som rör arbetarskyddet och som är vittomfattande och gäller arbetsplatsen i allmänhet behandlas genom representativt samarbete i arbetarskyddskommissionen eller något annat motsvarande samarbetsorgan. Exempel på representativt samarbete är även diskussioner som chefer och ledningsgrupper för med arbetarskyddsfullmäktige redan i ett tidigt skede av planeringen av ärendena liksom även arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddschefens deltagande i organisationens olika utvecklings- och planeringsgruppers arbete.

Samarbete mellan personer som har arbetarskyddsuppgifter är likaså exempel på representativt samarbete.

Finns det inte någon arbetarskyddskommission på arbetsplatsen, behandlas de ärenden som omfattas av samarbetet enligt § 4 i detta avtal mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen. Om det inte finns vare sig en arbetarskyddskommission eller en arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen, behandlas ärenden som avses i § 4 i detta avtal i tillämpliga delar enligt 3 kap. i arbetarskyddslagen (738/2002).

Bestämmelser om samarbete med företagshälsovården ingår i 8 och 12 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

## § 6

### Arbetarskyddschef

Ämbetsverket ska utse en arbetarskyddschef för det samarbete som avses i detta avtal. En och samma person kan utses till arbetarskyddschef för två eller flera arbetsplatser, om det är ändamålsenligt med tanke på samarbetet.

Arbetarskyddschefen ska med hänsyn till arbetsplatsens och arbetets karaktär samt arbetsplatsens storlek vara tillräckligt kompetent och ha tillräckligt god förtrogethet med arbetarskyddsbestämmelserna och arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen. För arbetarskyddschefen ska det ordnas lämpliga verksamhetsbetingelser för skötseln av de uppgifter som hör till honom eller henne och för samarbetet enligt detta avtal.

## § 7

### Arbetarskyddschefens uppgifter

Arbetarskyddschefens uppgift är att bistå arbetsgivaren och cheferna i uppgifter som hänför sig till anskaffning av sakkunskap om arbetarskydd samt till samarbetet med arbetstagarna och arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddschefen ska för detta ändamål inleda, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Arbetarskyddschefen ska dessutom se till att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt lagen om personregister för arbetarskyddet (1039/2001) att meddela medlemmarna inom arbetarskyddsorganisationen till det personregister för arbetarskyddet som Statskontoret för.

Arbetarskyddschefen deltar även som företrädare för ämbetsverket i behandlingen av ärenden som omfattas av det samarbetsförfarande som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och i avtal som ingåtts med stöd av den, på det sätt som överenskommit i det avtal som gäller för ämbetsverket.

## § 8

## Arbetarskyddsfullmäktig och ersättare

På en arbetsplats där minst tio arbetstagare regelbundet arbetar ska arbetstagarna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen till sina företrädare i det samarbete som avses i detta avtal samt för kontakterna med arbetarskyddsmyndigheterna. Vid behov ska arbetsgivaren informera om arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig. Även på andra arbetsplatser kan arbetstagarna bland sig utse en fullmäktig och ersättare enligt ovan. Arbetstagare i tjänstemannaställning på en arbetsplats har rätt att bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare till företrädare för sig.

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtals- eller tjänsteförhållande upphör eller om han eller hon lämnar uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig under mandatperioden, träder en ersättare i hans eller hennes ställe för den återstående mandatperioden. Den ersättare som träder i arbetarskyddsfullmäktigens ställe har samma ställning som arbetarskyddsfullmäktigen.

Kan arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör. Härvid ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren om hindret och om att en ersättare övertar uppgifterna. Ersättaren har då samma rätt som arbetarskyddsfullmäktigen att få de uppgifter och använda den tid som skötseln av uppdraget i fråga kräver och till ersättning för inkomstbortfall samt rätt att avbryta farligt arbete i enlighet med § 11 i detta avtal.

Medan arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad ska hans eller hennes uppgifter skötas av den ersättare som vid valet av ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen har fått flest röster, om inte något annat överenskomms lokalt.

Har en förtroendeman valts för arbetsplatsen, företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i angelägenheter som gäller säkerhet och hälsa i arbetet. En och samma person kan väljas till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

## § 9

## Val av arbetarskyddsfullmäktiga och ersättare

En arbetarskyddsfullmäktig och ersättare ska väljas antingen för två eller fyra kalenderår i enlighet med vad som överenskommits om mandatperioden i det avtal som gäller för ämbetsverket. Om ingenting särskilt har överenskommits om mandatperioden är den fyra kalenderår.

För ordnande av val ska arbetarskyddschefen kontakta lokala föreningar eller lokala företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda. Fackorganisationerna kan svara för ordnandet av val. Om personalen på arbetsplatsen inte har organiserat sig, ska arbetarskyddschefen kalla företrädare för de anställda till förhandlingar om de angelägenheter som gäller val och valarrangemang.

Platsen och tiden för valet ska avtalas på förhand med arbetsgivaren. Valet ska ordnas så att alla arbetstagare på arbetsplatsen kan delta i det och så att det inte i onödan stör verksamheten på arbetsplatsen.

Valförrättarna har rätt till befrielse från sitt ordinarie arbete för att förrätta val i enlighet med de valinstruktioner som ingår i bilagan till detta avtal. Valförrättarna ska omedelbart skriftligen underrätta arbetsgivaren om resultatet av valet av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare.

## § 10

### Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktigen företräder arbetstagarna på arbetsplatsen vid arbetarskyddssamarbete, behandlingen av ärenden enligt § 4 i detta avtal och i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna. Dessutom ska arbetarskyddsfullmäktigen samarbeta med andra arbetarskyddsaktörer på arbetsplatsen. Arbetarskyddsfullmäktigen ska på eget initiativ sätta sig in i sådant som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa och som hänför sig till arbetsplatsens arbetsmiljö och arbetsklimat samt sätta sig in i arbetarskyddsbestämmelserna. Arbetarskyddsfullmäktigen ska i samarbete med arbetsgivaren utveckla arbetarskyddet på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsfullmäktigen ska anmäla brister och missförhållanden som han eller hon upptäcker i första hand till arbetsledningen och arbetarskyddschefen och vid behov till arbetarskyddsmyndigheterna. Likaså ska arbetarskyddsfullmäktigen delta i inspektioner som rör arbetarskyddet och i undersökningar som utförs av en sakkunnig i det fall att den sakkunnige eller arbetarskyddsmyndigheten anser detta vara nödvändigt.

Arbetarskyddsfullmäktigen ska också göra de arbetstagare han eller hon företräder uppmärksamma på faktorer som främjar säkerhet och hälsa i arbetet.

Dessutom ska arbetarskyddsfullmäktigen sköta uppgifter som har samband med det allmänna ordnandet av företagshälsovården och planeringen av verksamheten samt med betalning av ersättningar för företagshälsovården enligt 8 § i lagen om företagshälsovård och 13 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.

Arbetarskyddsfullmäktigen deltar även som företrädare för de anställda i behandlingen av ärenden som omfattas av det samarbetsförfarande som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och i avtal som ingåtts med stöd av den, på det sätt som överenskommit i det samarbetsavtal som gäller för ämbetsverket.



## § 11

### Arbetarskyddsfullmäktigens rätt att avbryta farligt arbete

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att avbryta ett arbete som medför omedelbar och allvarlig risk för arbetstagarens liv eller hälsa. Arbetarskyddsfullmäktigen ska också i enlighet med 36 § i tillsynslagen meddela arbetsgivaren om arbetet kommer att avbrytas.

## § 12

### Arbetarskyddsombud

I avtalet för ett enskilt ämbetsverk kan man komma överens om personalens rätt att välja ett arbetarskyddsombud till arbetsstället. Mandatperioden för arbetarskyddsombudet är densamma som för arbetarskyddsfullmäktigen.

Arbetarskyddsombudets uppgifter har huvudsakligen samband med det direkta arbetarskyddssamarbetet vid en viss arbetsenhet eller t.ex. inom någon personalgrupp och med informationen vid utredning av faror och missförhållanden i arbetet och åtgärder som dessa föranleder.

Arbetarskyddsombudet ska ge akt på arbetsförhållandena och ge förslag till förbättringar och hålla kontakt med chefen, arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen i ärenden som gäller det egna verksamhetsområdet samt vid behov delta i inspektioner som rör arbetarskyddet eller i undersökning av olyckor på arbetsplatsen. Närmare bestämmelser om uppgifterna och verksamhetsbetingelserna ges i avtalen för de enskilda ämbetsverken.

## § 13

### Arbetarskyddsfullmäktigens, fullmäktigens ersättares och arbetarskyddsombudets ställning och rättigheter

Bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktigens, fullmäktigens ersättares och arbetarskyddsombudets ställning och andra rättigheter än de som nämns i detta avtal ingår i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

## § 14

### Arbetarskyddskommission

På en arbetsplats där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar ska det inrättas en arbetarskyddskommission. I arbetarskyddskommissionen är både arbetsgivare och arbetsplatsens arbetstagare företrädde. Mandatperioden för arbetarskyddskommissionen är densamma som för arbetarskyddsfullmäktigen.

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är 4, 8 eller 12 i enlighet med vad som överenskomms ämbetsverksvis med beaktande av arbetsplatsens art, storlek och övriga lokala förhållanden. Av medlemmarna företräder en fjärdedel arbetsgivaren och, om inte något annat överenskomms vid ämbetsverket, hälften den större och en fjärdedel den mindre arbetstagar- eller tjänstemannagruppen. Om det på en arbetsplats finns företrädare endast för den ena av personalgrupperna, övergår den andra personalgruppens andel av representationen till denna personalgrupp.

Ämbetsverket utser en företrädare i arbetarskyddskommissionen eller motsvarande organ med uppgift att sköta beredningen av de ärenden som kommissionen behandlar. Arbetarskyddschefen har rätt att delta i kommissionens eller motsvarande organs sammanträden även om han eller hon inte är medlem.

Arbetarskyddskommissionen väljer bland sig en ordförande och en vice ordförande för mandatperioden. Dessutom väljer kommissionen en sekreterare och en ersättare för denna. Arbetarskyddsfullmäktige är medlemmar i arbetarskyddskommissionen. Vid val av andra medlemmar och ersättare till arbetarskyddskommissionen iakttas i tillämpliga delar vad som sägs om val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare, om inte något annat överenskomms ämbetsverksvis. Bestämmelser om tidsanvändningen för arbetarskyddskommissionens medlemmar samt den ersättning som betalas till dem ingår i 40 § i tillsynslagen.

Arbetarskyddskommissionen eller något annat organ som sköter arbetarskyddssamarbetet ska sammanträda så ofta som de uppgifter som föreskrivs i tillsynslagen eller i detta avtal kräver, dock minst en gång i kvartalet. Kommissionen ska sammanträda även när minst en fjärdedel av kommissionens medlemmar, arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen begär att sammanträde ska hållas. Medlemmarna ska sammankallas i tillräckligt god tid med tanke på målen för samarbetet och beredningen och verkställandet av ärendena.

En medlem i arbetarskyddskommissionen har rätt att lägga fram förslag till ärenden som ska tas upp i arbetarskyddskommissionen och även annars lägga fram förslag till hur samarbetet kan utvecklas samt att få motiverad respons på förslagen. Likaså har de medlemmar som hör till arbetsplatsens arbetarskyddsorganisation men som inte är medlemmar i arbetarskyddskommissionen rätt att lägga fram förslag till ärenden som ska tas upp i arbetarskyddskommissionen. Dessutom har arbetarskyddsombudet rätt att bli hörd i arbetarskyddskommissionen.

## § 15

### Arbetarskyddskommissionens uppgifter och rättigheter

Arbetarskyddskommissionens uppgifter består av vittomfattande samarbetsärenden som rör arbetarskyddet och allmänt gäller arbetsplatsen och som ska behandlas genom representativt samarbete, ärenden som gäller hälsa och säkerhet i arbetet och på arbetsplatsen samt ärenden enligt § 4 som hänför sig till arbetstagarnas välbefinnande.

Dessutom ska arbetarskyddskommissionen behandla de ärenden som enligt 8 § i lagen om företagshälsovård och 13 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen hör till den och som har samband med det allmänna ordnandet av företagshälsovården och planeringen av verksamheten samt med betalning av ersättningar för företagshälsovården.

## § 16

### Arbetarskyddssamarbete på en gemensam arbetsplats och samarbete beträffande avvärijande av gemensamma risker

Arbetarskyddssamarbetet på en gemensam arbetsplats och samarbetet beträffande avvärijande av gemensamma risker genomförs på det sätt som föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Begreppet gemensam arbetsplats definieras i 49 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

Vid behov ska man lokalt överväga om det är fråga om en sådan gemensam arbetsplats och ett sådant behov av att avvärija gemensamma risker som avses i arbetarskyddslagen och fastställa vilken arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten. Om man konstaterar att det är fråga om en gemensam arbetsplats, ska man samtidigt komma överens om att ordna arbetarskyddet på den och verksamhetsbetingelserna för arbetarskyddsaktörerna enligt 5 a kap. i tillsynslagen.

## § 17

### Avtal för enskilda ämbetsverk

Sådana avtal för enskilda ämbetsverk som avses i detta avtal ingås av ämbetsverket tillsammans med statens huvudavtalsorganisationer, som företräder de anställda.

Med ett avtal för ett enskilt ämbetsverk får man dock inte försvaga arbetstagarnas möjligheter enligt tillsynslagen eller detta avtal att delta i behandlingen av arbetarskyddsärenden på arbetsplatsen eller frånta arbetarskyddsfullmäktigen hans eller hennes rättigheter och skyldigheter eller begränsa dem.

Ett avtal för ett enskilt ämbetsverk ska sägas upp skriftligen. Den part som säger upp avtalet ska samtidigt lägga fram ett förslag i huvuddrag till ett nytt avtal. Förhandlingar om ett nytt avtal ska inledas senast efter det att ämbetsverket eller den organisation eller de organisationer som företräder minst hälften av den organiserade personal som omfattas av avtalet har sagt upp det.

Om så överenskoms inom ett enskilt ämbetsverk kan man samordna arbetarskyddssamarbetet och samarbetet enligt avtalet om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och också ingå ett (1) samarbetsavtal inom ett enskilt ämbetsverk. I ett samarbetsorgan som bildats på detta sätt behandlas både de ärenden som omfattas av samarbetet enligt § 4 i detta avtal och de ärenden som ska behandlas med stöd av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. När samarbetsorganet bildas ska bestämmelserna i tillsynslagen om arbetarskyddskommissionens sammansättning beaktas.

## § 18

### Arrangemang på enskilda arbetsplatser

Genom ett avtal för ett enskilt ämbetsverk kan man utöver en arbetarskyddskommission eller ett annat representativt organ som nämns i § 14 i detta avtal av grundad anledning, t.ex. för ett regionalt behov, inrätta samarbetsorgan som verkar på flera nivåer (central- och distriktskommissioner och samarbetsorgan mellan dem). Samarbetspersonalen inom arbetarskyddet ska likaså väljas så att den motsvarar de samarbetshelheter som man kommit överens om. När organisationen eller verksamheten ändras, ska även samarbetsorganisationen för arbetarskyddet ändras så att den motsvarar den förändrade situationen.

En överenskommelse om arrangemangen kan ingås för den tid som arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig har valts eller väljs. Arbetsgivaren ska anteckna resultatet av förhandlingarna om samarbetsarrangemangen i det protokoll som upprättats över förhandlingarna och som företrädarna för parterna ska underteckna. Arbetsgivaren ska informera personalen på arbetsplatsen om de arrangemang som vidtagits.

## § 19

### Särskilda ersättningar

Ämbetsverket ska ersätta arbetarskyddskommissionens, distriktskommissionens och centralkommissionens ordförande, medlemmar och sekreterare och de valförrättare som avses i § 9 i detta avtal för det inkomstbortfall som föranleds av att de under arbetstid utfört de uppgifter som detta avtal förutsätter. Ersättningen för inkomstbortfall räknas ut med beak-

tande av vad personen i fråga hade tjänat i sitt arbete om han eller hon inte hade varit tvungen att sköta de uppgifter som anges i avtalet.

Arbetstagaren ska om möjligt i förväg komma överens med arbetsgivaren om nödvändiga uppgifter som avtalet kräver och som utförs utom arbetstid eller utöver undervisningstimmar eller om deltagande i arbetarskyddskommissionens sammanträde. De personer som nämns i 1 mom. ska betalas ersättning för uppgifterna enligt finansministeriets rekommendation om sammanträdesarvoden.

## § 20

### Lokaler och material

Närmare bestämmelser om lokaler och material som ska ställas till arbetarskyddsfullmäktigs förfogande ingår i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

Arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet ska anvisas en lämplig plats, där de kan förvara handlingar och kontorsförnödenheter som de behöver för skötseln av uppgifterna, och en plats där de kan föra de diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna.

Arbetarskyddskommissionens medlemmar och arbetarskyddsombudet kan vid skötseln av sina uppgifter använda kommunikations- och kontorsutrustning som är i sedvanlig användning vid ämbetsverket i den omfattning som arbetarskyddsuppgifterna förutsätter och på det sätt som avtalas om användningen av dem på lokal nivå.

Arbetsgivaren ska förse arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddskommissionen och vid lokala avtal även arbetarskyddsombudet med nödvändiga lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser.

## § 21

### Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det råder meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och lokala föreningar eller lokala företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda på arbetsplatsen om ärenden som enligt detta avtal ska avtalas lokalt eller om den rätta tolkningen av en viss punkt i avtalet, ska man sträva efter att avveckla meningsskiljaktigheten genom förhandlingar på följande sätt.

Först strävar man efter att avveckla meningsskiljaktigheten i direkta överläggningar mellan arbetsgivaren och den arbetarskyddsfullmäktig som företräder de anställda.

Om frågan förblir olöst i den direkta överläggningen, kan lokala förhandlingar föras mellan arbetsgivaren och lokala föreningar eller lokala företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda.

Om frågan förblir olöst i de lokala förhandlingarna, kan förhandlingar föras på central nivå mellan den statliga förhandlingsmyndigheten och en organisation som är part i detta avtal.

Om förhandlingar på lokal och central nivå yrkas, ska det ärende som är föremål för meningsskiljaktigheten specificeras. Vid meningsskiljaktigheter ska man på lokal nivå upprätta ett protokoll varav framgår det ärende som är föremål för meningsskiljaktigheten samt parterna och deras ställningstaganden med motiveringar.

Yrkande på förhandlingar på central nivå ska framställas inom två månader från det att de lokala förhandlingarna har avslutats.

De lokala förhandlingarna ska inledas inom en vecka och förhandlingarna på central nivå inom två veckor från det att yrkandet framställts, om man inte kommer överens om något annat.

Det ska föras protokoll över förhandlingarna på lokal och central nivå. Protokollet ska utan dröjsmål justeras på det sätt som parterna kommer överens om.

## § 22

### Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2010 och gäller med en uppsägningstid på tre (3) månader.

Avtalet ska sägas upp skriftligen. Den part som säger upp avtalet ska samtidigt lägga fram ett förslag i huvuddrag till ett nytt avtal. Förhandlingar om ett nytt avtal ska inledas senast efter det att finansministeriet eller någon av statens huvudavtalsorganisationer som är avtalspart har sagt upp avtalet.

När uppsägningstiden har gått ut ska bestämmelserna i detta avtal dock tillämpas tills ett nytt avtal har ingåtts och trätt i kraft.

Genom detta samarbetsavtal upphävs det samarbetsavtal för statens arbetarskydd som undertecknades den 11 december 1997 av finansministeriet och de statliga huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda.

## BILAGA

ANVISNINGAR FÖR VAL AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH MEDLEMMAR I  
ARBETARSKYDDSKOMMISSIONERNA

## Innehåll:

1. VALFÖRBEREDELSE  
1.1. Första åtgärder  
1.2. Val av valfunktionärer  
1.3. Förteckning över röstberättigade och valbara personer  
1.4. Kandidatnominering  
1.5. Röstsedlar  
1.6. Tid och plats för valet samt valsätt  
1.7. Meddelande om tid och plats för valet  
1.8. Valkommitténs verksamhetsbetingelser
2. FÖRRÄTTANDE AV VAL  
2.1. Rösträtt  
2.2. Röstning  
2.3. Godkännande av röstsedlar samt valresultat  
2.4. Tillkännagivande av valresultat
3. ANDRA SÄTT ATT VÄLJA MEDLEMMAR TILL ARBETAR-  
SKYDDSORGANISATIONEN  
3.1. Överenskommelse om valsätt  
3.2. Proportionella val  
3.3. Valförbund  
3.4. Övriga valsätt
4. VAL AV ARBETARSKYDDSOMBUD
5. REGISTRERING AV SAMARBETSPERSONER INOM ARBETAR-  
SKYDDET  
5.1. Allmänt  
5.2. Anmälan till registret  
5.3. Mera information om registret
6. EXEMPEL PÅ RÖSTSEDLAR SOM SKA ANVÄNDAS VID VAL,  
PÅ VALKOMMITTÉNS PROTOKOLL OCH PÅ SAMTYCKE ATT  
KANDIDERA I VALET AV SAMARBETSPERSONER TILL ARBE-  
TARSKYDDET

## 1. VALFÖRBEREDELSE

### 1.1. Första åtgärder

Enligt § 7 mom. 1 i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd ska arbetarskyddschefen vidta nödvändiga åtgärder för att ordna och upprätthålla avtalsenligt samarbete på arbetsplatsen och arbeta för att utveckla arbetarskyddssamarbetet. Av den anledningen är det arbetarskyddschefens uppgift att övervaka att arrangemangen för val av medlemmar till arbetarskyddsorganisationen följer lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (nedan tillsynslagen), avtalet om arbetarskyddssamarbete och dessa anvisningar.

### 1.2. Val av valfunktionärer

De anställda ska för det praktiska valarbetet utse ett behövligt antal valfunktionärer, som utgör valkommittén. Fackorganisationerna kan ges i uppdrag att välja eller tillsätta valkommittén. Om det på arbetsplatsen har valts en arbetarskyddskommission, kan den verka som valkommitté. I det fallet ser dock endast företrädarna för de anställda till att valet genomförs.

### 1.3. Förteckning över röstberättigade och valbara personer

Arbetsgivaren gör upp en förteckning över de anställda och ställer den till personalföreträdarnas förfogande. I förteckningen nämns samtliga personer på arbetsplatsen med undantag av ämbetsverkets eller inrättningens chef och den som företräder arbetsgivaren enligt samarbetsavtalet. När förteckningen görs upp ska vedertagen praxis iakttas om det inte finns skäl till ändringar. Förteckningen över de röstberättigade ska offentliggöras i samband med meddelandet om val eller på en plats som nämns i meddelandet. En anställd ska styrka sin identitet och rösträtt på godtagbart sätt på röstningsstället.

### 1.4. Kandidatnominering

Det är fritt att ställa upp kandidater i arbetarskyddsvalet. Till arbetarskyddsfullmäktig och ersättare liksom även till medlem i arbetarskyddskommissionen kan endast väljas personer som arbetar på den arbetsplats som avses i avtalet för ämbetsverket. Alla anställda och de organisationer som företräder dem får ställa upp kandidater i valet. Kandidaternas namn ska skriftligen anmälas till valkommittén 14 dygn innan valet förrättas.

Om det inte ställs upp fler kandidater inom utsatt tid än det antal som ska väljas, anses valet vara ett sämjoval.



Om det ställs upp färre kandidater än det antal som ska väljas, ska de anställda uppmanas att ställa upp fler kandidater inom utsatt tid, som löper ut senast sju dygn innan valet förrättas.

De som ställs upp som kandidater i arbetarskyddsvalet ska ge sitt samtycke innan de ställs upp.

### 1.5. Röstsedlar

Mallar för röstsedlar som ska användas i valet och för andra blanketter som har samband med valförrättningen finns på finansministeriets Internetsidor.

### 1.6. Tid och plats för valet samt valsätt

Valet av arbetarskyddsfullmäktige och ersättare ska förrättas mellan den 1 november och 31 december året innan deras mandatperiod börjar. Arbetsgivaren och företrädarna för de anställda avtalar närmare om tidpunkten och platsen för valet. De ska då se till att den tid och plats som reserverats för valet är sådana att alla anställda på arbetsplatsen har en faktisk möjlighet att delta i valet. Av den anledningen ska valet ordnas vid flera tidpunkter på sådana arbetsplatser där man arbetar på olika ställen eller där man utför kvälls- eller nattarbete.

Genom närmare överenskommelser på lokal nivå kan röstningen i arbetarskyddsval ordnas även elektroniskt eller som post- eller förhandsröstning, förutsatt att man även då kan trygga valhemligheten och att de anställda kan delta i valet på det sätt som avses i tillsynslagen.

### 1.7. Meddelade om tid och plats för valet

Tid och plats för valet ska på lämpligt sätt meddelas alla anställda minst 14 dygn före valet. Som bilaga till meddelandet eller på en plats som anges i meddelandet ska en förteckning över de röstberättigade finnas till påseende. I meddelandet ska även kandidaterna nämnas.

När företrädare för de anställda väljs genom sämjoval räcker det som ett ovan nämnt meddelande att det protokoll som gäller valkommitténs kandidatnominering finns till påseende på arbetsplatsen.

### 1.8. Valkommitténs verksamhetsbetingelser

Valkommitténs ordförande och medlemmar har rätt att använda sin ordinarie arbetstid till valarrangemang och till uppgifter som gäller förberedelser för och genomförandet av val, med iakttagande i tillämpliga delar av vad som avtalats i fråga om arbetarskyddsfullmäktigen. När det gäller

det inkomstbortfall som de ovan nämnda uppgifterna föranleder valfunktionärerna samt arvoden för uppgifter som utförs utom arbetstid och valkommitténs sammanträden ska bestämmelserna i § 19 i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd iaktas i tillämpliga delar.

## 2. FÖRRÄTTANDE AV VAL

### 2.1. Rösträtt

Alla som är anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande på arbetsplatsen och vars anställningsförhållande är i kraft på valdagen har rösträtt i ett arbetarskyddsval, med undantag för företrädare för arbetsgivaren.

### 2.2. Röstning

På platsen för valet ska det finnas en valurna för röstsedlarna. Urnan ska vara förseglad, låst eller säkrad på något annat sätt.

Det ska finnas skilda röstsedlar för val av arbetarskyddsfullmäktig och för val av medlemmar till arbetarskyddskommissionen. Vid val av arbetarskyddsfullmäktig väljs samtidigt en person till arbetarskyddsfullmäktig och två personer till ersättare.

Vid röstningen ska namnen på de kandidater som man röstar på antecknas på röstsedeln. När väljaren har skrivit kandidaternas namn på röstsedeln ska han eller hon vika ihop sedeln så att namnen inte syns och ge den till valkommitténs medlemmar för stämpling eller någon annan märkning innan röstsedeln läggs i valurnan. Röstningen ska ordnas så att valhemligheten bevaras.

Valfunktionären ska kontrollera att alla som röstar har rösträtt. I röstlängden ska det antecknas att en väljare har använt sin rösträtt.

Vid val av medlemmar och ersättare till arbetarskyddskommissionen iaktas i tillämpliga delar vad som sägs om val av arbetarskyddsfullmäktig, om inte något annat överenskoms.

Väljaren ska upplysas om det maximala antalet namn som ställs upp vid val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare samt medlemmar och ersättare i arbetarskyddskommissionen. Valet övervakas av valkommittén. När valet är över ska valkommittén öppna valurnan, jämföra antalet inlämnade röstsedlar med antalet väljare och räkna rösterna.

### 2.3. Godkännande av röstsedlar samt valresultat

Valkommittén ska i oklara fall avgöra om en röstsedel kan godkännas eller inte. Enligt huvudregeln är det då röstsedelns tydlighet som avgör.

Om namnet på en person som är kandidat obestridligen framgår av röstsedeln, ska den godkännas. Om det finns fler namn på röstsedeln än vad som tillåts, ska de namn som överskrider det tillåtna antalet förkastas, räknat från slutet av namnförteckningen. Om kandidatens identitet inte otvetydigt framgår av röstsedeln (t.ex. om två kandidater med samman namn ställer upp), förkastas endast den del av röstsedeln som det råder oklarhet om.

Till arbetarskyddsfullmäktig väljs den som har fått flest röster i valet. I valet av ersättare väljs till första ersättare den som har fått flest röster och till andra ersättare den som har fått näst flest röster. Om rösterna faller lika avgörs valresultatet genom lottdragning. Valkommittén kan även besluta om något annat röstningsförfarande vid val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare, och då ändras röstsedeln så att den motsvarar detta förfarande.

#### 2.4. Tillkännagivande av valresultat

Det ska föras protokoll över valförrättningen. I protokollet ska tid och plats för valet, antalet valdeltagare och antalet röstberättigade samt namnet på och röstetalet för alla som har fått röster i valet antecknas. Protokollet ska förses med valfunktionärernas underskrift, och det ska läggas fram till påseende på arbetsplatsen.

Valkommittén ska meddela arbetsgivaren, dem som blivit valda och de anställda valresultatet.

### 3. ANDRA SÄTT ATT VÄLJA MEDLEMMAR TILL ARBETARSKYDDSORGANISATIONEN

#### 3.1. Överenskommelse om valsätt

Valet förrättas i regel som majoritetsval. Om man enhälligt kommer överens om det lokalt kan valet förrättas som proportionellt val och även valförbund bildas.

Valkommittén bestämmer valsättet.

#### 3.2. Proportionella val

När proportionellt val tillämpas ska valet förrättas med röstsedlar, av vilka det ska framgå hur många namn väljaren högst kan skriva på röstsedeln.

När proportionellt val tillämpas ska rösterna räknas så, att den person vars namn har skrivits överst på röstsedeln får 1 röst, följande  $\frac{1}{2}$  röst, den tredje  $\frac{1}{3}$  röst, den fjärde  $\frac{1}{4}$  röst, osv.

Valkommittén räknar ihop alla hela röster och delröster som kandidaterna fått i valet. De som fått flest röster väljs till medlemmar arbetarskyddskommissionen. De som näst efter dessa fått flest röster väljs till ersättare i arbetarskyddskommissionen.

### 3.3. Valförbund

Arbetskyddval kan även genomföras så att man bildar valförbund på arbetsplatsen. Valkommittén räknar ihop de röster som getts valförbundet. Det sammanräknade röstetalet är röstetal för den som personligen har fått flest röster inom valförbundet. Den person som har fått näst flest röster inom valförbundet får hälften av rösterna, den som har fått tredje flest röster får en tredjedel av rösterna och den som har fått fjärde flest röster får en fjärdedel av rösterna, osv.

Dessa tal kallas jämförelsetal, och arbetskyddskommissionens medlemmar och ersättare bestäms enligt jämförelsetalen. Om valsättet avviker från proportionellt val eller ett annat majoritetsval, ska man komma överens om det lokalt. I annat fall ska majoritetsval tillämpas även vid val av arbetskyddskommissionen.

### 3.4. Övriga valsätt

Man kan också i vissa fall komma överens om att arbetskyddsorganisationens medlemmar väljs vid ett valmöte. Valmötet ska tillkännages med ett meddelande som läggs fram till påseende på arbetsstället eller med ett annat tillkännagivande som sänds till de anställda minst 14 dygn före valmötet. I kallelsen ska det anges att mötet är ett valmöte.

Valmötet konstituerar sig genom att välja ordförande, sekreterare och protokolljusterare samt rösträknare.

På valmötet ska arbetskyddsorganisationens medlemmar utses enhälligt. I annat fall ska val hållas i enlighet med anvisningarna ovan.

## 4. VAL AV ARBETSKYDDSOMBUD

Valet av arbetskyddsombud genomförs på arbetsplatsen på det sätt som man kommer överens om lokalt.

## 5. REGISTRERING AV SAMARBETSPERSONER INOM ARBETSKYDDET

### 5.1. Allmänt

Enligt samarbetsavtalet för statens arbetskydd ska arbetskyddschefen se till att de ändringar i sammansättningen hos samarbetsorganen för arbetskyddet på arbetsplatsen som valet eventuellt föranleder meddelas

till personregistret för arbetarskyddet. Arbetarskyddscentralen för personregistret för arbetarskyddet för de statsanställdas del.

Samtliga arbetsplatser som avses i samarbetsavtalet för arbetarskyddet samt arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktige, suppleanter, medlemmar i arbetarskyddsdelegationer eller motsvarande organ samt producerarna av företagshälsovårdstjänster ska meddelas till personregistret för arbetarskyddet. Medlemskap i fackföreningar kan också meddelas.

Anmälningsskyldigheten baserar sig på lagen om personregister för arbetarskyddet (1039/2001). Korrekt och uppdaterad registerinformation är en nödvändig förutsättning för att personer som är sysselsatta med arbetsuppgifter inom arbetarskyddet får informeringsmaterial om arbetarskyddet som inriktats på basis av registeruppgifterna.

## 5.2. Anmälan till registret

Statens organisationer meddelar sina arbetarskyddsregisteruppgifter till Arbetarskyddscentralens elektroniska tjänst. Anmälningarna ska göras senast före utgången av januari som efterföljer valet eller omedelbart efter andra förändringar.

Ämbetsverken gör sina egna arbetsplats- och personanmälningar och beställer registerutdragen. Ämbetsverken ska sköta om anmälningarna och uppdateringen av informationen även då ämbetsverket byter namn, då ämbetsverkets verksamhet upphör eller då ämbetsverk slås ihop. Arbetarskyddschefen svarar för anmälandet av uppgifterna och ändringarna.

Arbetarskyddscentralens elektroniska tjänst finns på [www.ttkrekisteri.fi](http://www.ttkrekisteri.fi).

## 5.3. Mera information om registret

*Arbetarskyddscentralen:*

Ytterligare information om Arbetarskyddscentralens personregister över arbetarskyddet finns på <http://www.ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri>.

*Statskontoret:*

Ytterligare information om anmälan av registeruppgifter finns på Statskontorets webbplats under rubriken Kaiku-työelämäpalvelut/Työsuojelu ([http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaiku-tyoelamapalvelut/Tyosuojelu](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaiku-tyoelamapalvelut/Tyosuojelu)).

6. EXEMPEL PÅ RÖSTSEDLAR SOM SKA ANVÄNDAS VID VAL, PÅ VALKOMMITTÉNS  
PROTOKOLL OCH PÅ SAMTYCKE ATT KANDIDERA I VALET AV SAMARBETSPERSONER TILL  
ARBETARSKYDDET

Exempel på blanketter som ska användas vid val finns på finansministeriets Internetsidor Valtio työnantajana/Virka- ja työhhdot/Työsuojelu.

## 1.8 Jämställdhet

### 1 Rekommendation om främjande av jämställdheten mellan könen vid statens ämbetsverk 2/2007, 17.4.2007

#### 1 BAKGRUND

##### 1.1 Utfärdande av rekommendationen

Finansministeriet utfärdar följande rekommendation till statens ämbetsverk om främjande av jämställdheten. Rekommendationen har beretts i samarbete med statens huvudavtalsorganisationer.

##### 1.2 Lagstiftning

Jämställdheten mellan kvinnor och män har i Finland redan länge grundat sig på lagstiftningen. Detaljerade bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, ändrad 232/2005; nedan jämställdhetslagen). Lagen har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön, att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

Statstjänstemannalagen (750/1994) och arbetsavtalslagen (55/2001) innehåller ytterligare bestämmelser om kravet på opartiskt bemötande. Enligt 11 § i statstjänstemannalagen skall en myndighet bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av t.ex. kön. Motsvarande bestämmelse ingår i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. I statstjänstemannalagen föreskrivs dessutom särskilt att en myndighet som fattar beslut om en utnämning inte får särbehandla någon på ovan nämnda grunder.

Kravet på opartiskt bemötande kompletteras av de förbud mot diskriminering som ingår i många olika bestämmelser, bl.a. i 6 § i grundlagen, 11 kap. 9 § i strafflagen och 7 – 9 § i jämställdhetslagen.

I Europeiska unionen har många jämställdhetsdirektiv antagits. Till dessa direktiv hör bl.a. direktivet om lika lön (75/117/EEG) och direktivet om likabehandling (76/207/EEG), som gäller genomförandet av principen

om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Direktivet om likabehandling har ändrats genom direktiv 2002/73/EG. I direktiven 92/85/EEG och 86/613/EEG föreskrivs om åtgärder för att förbättra arbetarskyddet och hälsan för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. På initiativ av de europeiska arbetsmarknadsparterna har dessutom antagits ett direktiv om ett ramavtal om föräldraledighet.

De europeiska arbetsmarknadsparterna antog 2005 ett ramprogram för jämställdhet. I ramprogrammet definieras fyra prioriteringsområden genom vilka de nationella arbetsmarknadsparterna ombads att vidta åtgärder under de följande fem åren. Programmet prioriterar följande områden: uppmärksamma könsroller, öka andelen kvinnor i beslutsfattande ställning, skapa balans mellan arbetsliv och privatliv, hantera löneskillnader mellan kvinnor och män.

Förenta Nationerna har antagit konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW, 1986).

### 1.3 Jämställdhetsarbetet

I Finland pågår ett omfattande arbete för främjande av jämställdheten. I regeringsprogrammen anges målen för att främja jämställdheten, och för uppnåendet av målen har många expertgrupper tillsatts inom olika områden. Också arbetsmarknadsparterna har i både inkomstpolitiska helhetsuppgörelser och förbundsvisa avtal kommit överens om samarbete och utredningsprojekt när det gäller att främja jämställdheten. Utifrån detta ingår man branschvisa avtal och antar gemensamma rekommendationer.

## 2 ARBETSGIVARENS FÖRPLIKTELSE I FRÅGA OM GENOMFÖRANDET AV JÄMSTÄLLDHET

Arbetsgivarna har lagstadgad skyldighet att främja genomförandet av jämställdhet. Vid främjande av jämställdheten är det inte enbart fråga om uppfyllandet av en skyldighet eller om rättvisa. Till en resultatrik verksamhet hör en förnuftig användning av personalresurserna. En jämn könsfördelning innebär till exempel att kunskap, erfarenhet samt olika egenskaper och kunnande utnyttjas i större utsträckning. En jämställd arbetsgemenskap är i allmänhet kunnig, motiverad, konkurrenskraftig och framgångsrik.

Det är därför skäl att satsa på jämställdhet och jämställdhetsarbete inom statsförvaltningen. Konkurrensen om ny arbetskraft skärps till följd av att antalet äldre ökar. Statsförvaltningen bör kunna sörja för den nuvarande arbetskraften och även se till att bilden av arbetsgivaren är positiv med tanke på den kommande arbetskraften. Genom ett aktivt och fram-



gångsrikt jämställdhetsarbete kan man i hög grad bidra till att en positiv bild av arbetsgivaren uppstår.

Medvetenheten om jämställdhetsarbetet och dess betydelse för arbetsgemenskapen och dess målsättning bör öka betydligt framför allt med tanke på uppfyllandet av arbetsgivarnas förpliktelser enligt den reviderade jämställdhetslagen. Jämställdheten bör också återspegla sig bl.a. i ledningens engagemang, värderingen av arbetet och fördelningen av resurser. Jämställdhetsprinciperna bör inkluderas i de program som gäller ämbetsverkens personal och i genomförandet av programmen. Jämställdhetsprinciperna bör också beaktas i den förhandlings- och avtalsverksamhet som gäller anställningsvillkoren. Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalen på centralnivå och ämbetsverksnivå får inte vara direkt eller indirekt diskriminerande.

Enligt jämställdhetslagen har varje arbetsgivare en allmän skyldighet att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. Denna skyldighet anges i lagen enligt följande:

- Arbetsgivaren skall verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män och främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang.
- Arbetsgivaren skall främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.
- Arbetsgivaren skall utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
- Arbetsgivaren skall göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt när det gäller arbetsarrangemangen. Med arbetsarrangemang avses t.ex. arbetstids- och semesterarrangemang samt beviljande av familjeledigheter och altemneringsledigheter.
- Arbetsgivaren skall dessutom verka för att förebygga diskriminering på grund av kön. Förebyggande av diskriminering täcker vid sidan om skyldigheten att förebygga sexuella trakasserier också förebyggande av annan form av diskriminering.

Enligt jämställdhetslagen är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Med diskriminering på grund av kön avses i jämställdhetslagen att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föränleds av graviditet eller förlossning,
- 3) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt,

- om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller
- 4) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar eller av någon annan orsak som hänför sig till arbetstagarens kön.

Med diskriminering avses också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön.

I jämställdhetslagen ingår även särskilda bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Enligt lagen skall förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art.

Förbjuden diskriminering skall likaså anses föreligga, om en arbetsgivare

- 1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön,
- 2) tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,
- 3) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,
- 4) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar en anställning eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Arbetsgivaren har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i punkterna 1 – 4, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

### 3 JÄMSTÄLLDHETSPLANER

I och med ändringen av jämställdhetslagen skall arbetsgivaren vid varje ämbetsverk som regelbundet har minst 30 anställda årligen göra upp en jämställdhetsplan. För jämställdhetsplanen anger lagen vissa minimikrav i tre punkter. Planen skall innehålla följande:

1. En redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
2. Åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och
3. En utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

För uppgörandet av jämställdhetsplaner har arbetsmarknadens centralorganisationer tillsammans med social- och hälsovårdsministeriet sammanställt broschyren ”Jämställdhetsplanering på arbetsplatserna – Varför, vad och hur?”. Avsikten med broschyren är att underlätta jämställdhetsplaneringen. I texten behandlas de punkter som skall ingå i planerna samt beskrivs planernas minimiinnehåll och täckning.

Formen för jämställdhetsplanerna har inte fastslagits, utan innehållet och prioriteringarna varierar beroende på jämställdhetsläget gällande kvinnor och män vid ämbetsverket i fråga. Jämställdhetsarbetet är inte en separat verksamhet, utan det skall vara en del av ämbetsverkets normala planering och dagliga arbete.

Ämbetsverkets ledning ansvarar för att en jämställdhetsplan görs upp. Det är skäl att ansvaret för genomförande av planen förläggs tillräckligt högt i ämbetsverket, t.ex. till en lednings- eller projektgrupp som arbetar direkt under ämbetsverkets ledning eller en enhets ledning och som ansvarar för planeringen och uppföljningen av jämställdhetsarbetet. Företrädare för ledningen och personalen skall ingå i gruppen. Jämställdhetsplanen skall göras upp i samråd, och målet bör vara att enighet uppnås i fråga om innehållet. Den färdiga planen behandlas enligt samarbetsförfarandet.

Nedan beskrivs de centrala punkterna och förfarandena i fråga om planerna:

För den redogörelse för jämställdhetsläget som nämns i punkt 1 har ingen exakt form fastslagits. Redogörelsen kan basera sig på statistiska uppgifter, enkäter eller andra uppgifter som gäller arbetsplatsen. Jämställdhetsläget kan också undersökas bland de anställda i samband med arbetsklimateenkäter.

Lönekartläggning genomförs årligen eller, enligt en lokal överenskommelse, vart tredje år. Med kartläggningen av kvinnornas och männens löner och löneskillnader enligt klassificeringen av uppgifter avses i princip en granskning av kvinnornas och männens löner enligt uppgiftsgrupp. Vid lönekartläggningen kan man använda lönegrupperingarna inom statens lönesystem eller lönegrupperingarna enligt statens löneanalyser (uppgifternas svårighetsklasser) eller andra vedertagna grupperingar.

Lönekartläggningen omfattar alla personalgrupper som är anställda av en arbetsgivare, också visstidsanställda personer. Lönekartläggningen baserar sig på förfaranden gällande lönestatistik som varit i bruk redan tidigare.

Information om en enskild person får inte framgå av lönekartläggningen, dvs. att statistiken skall innefatta minst tre kvinnor och tre män i en grupp som publiceras. När det gäller en lönekartläggning definieras begreppet lön inte närmare. I praktiken kan man använda inkomsten för ordinarie arbetstid eller, alternativt, den sammanlagda inkomsten.

Uppgifter som gäller redogörelsen för jämställdhetsläget och lönekartläggningen får ämbetsverken i täckande form från statens informationssystem TAHTI.

Jämställdhetsläget följs varje år genom en uppdatering av planen. Samtidigt görs en ovan i punkt 2 och 3 avsedd utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare plan har genomförts och av deras resultat. Nedan ges ytterligare exempel på några teman som behandlas i redogörelsen för jämställdhetsläget och på tänkbara åtgärder genom vilka ämbetsverken kan främja jämställdheten:

### 3.1 Jämställt bemötande

En öppen jämställdhetsplanering på arbetsplatserna ökar medvetenheten om jämställdhet. Jämställdhetsplaneringen gör det lättare att se hurudant jämställdhetsläget mellan könen i praktiken är på arbetsplatsen. Genom planering kan man få nya perspektiv när det gäller rutinerna på arbetsplatsen och därigenom möjligheter att etablera jämställda förfaranden och se till att de blir allmänt accepterade.

Jämställdhetsplanerna skall i ämbetsverken vara lätt tillgängliga för alla. På en jämställd arbetsplats förekommer varken trakasserier eller diskriminering. Det är dock bra om man i ämbetsverken kommer överens om vilka förfaringsätt och spelregler som skall följas om diskriminering eller trakasserier inträffar. Gemensamma spelregler ger ökad medvetenhet om faktorer som påverkar jämställdheten i praktiken och de förhindrar icke-önskvärt beteende och osakligt bemötande. På arbetsplatserna kan dessutom tillhandahållas information och utbildning för förhindrande av diskriminering och trakasserier.

### 3.2 Rekrytering

Arbetsgivaren är skyldig att också vid anställning av personal uppfylla samma jämställdhetskrav som gäller i fråga om de personer som redan är anställda. Därför får man vid anställning inte gynna någon på grundval av kön genom att förbigå en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön. Jämförelsen av sökandenas meriter skall grunda sig på urvalsgrunder som har fastställts på förhand.

Vi rekrytering skall man också se till att arbetsgivarens anställda består av företrädare för båda könen på ett jämlikt sätt.

### 3.3 Möjligheter till utbildning och karriärutveckling

I fråga om det kön som är i minoritet kan man på många olika sätt bidra till att öka antalet företrädare i vissa uppgifter och positioner eller på en viss nivå i organisationen. Urvalskriterierna och urvalsförfarandet för tjänster och uppgifter bör t.ex. passa de båda könen och med hjälp av urvalskriterierna och urvalsförfarandet kan även personer av ett visst kön spurras att söka sig till andra än traditionella uppgiftsområden. I detta sammanhang är målet att minska yrkessegregationen.

Kvinnor kan spurras att söka sig till mera krävande eller mångsidigare uppgifter med hjälp av t.ex. karriärplanering, mentorskap, flexibilitet och praktik. Olika sätt att motivera kvinnor, t.ex. anvisande av allt mera krävande uppgifter, borde utnyttjas.

I resultat- och utvecklingssamtalen kan man utreda en persons karriär- och utvecklingsönskemål samt komma överens om utbildning som lämpar sig för organisationens behov och om annan individuell utveckling. Till exempel införande av nya och olika uppgifter är en central utvecklingsmetod som man kan komma överens om vid samtalet. Vid samtalen kan man också gå igenom utvecklings- och utbildningsinitiativ som personen i fråga aktivt vill delta i.

### 3.4 Lönejämställdhet

Lönerna och olika former av belöning skall vara jämlik. I fråga om de nya lönesystemen är det viktigt att se till att systemet eller dess tillämpning inte innehåller faktorer som är problematiska med tanke på jämställdheten. Likaså bör indirekta verkningar på lönerna beaktas. På ämbetsverksnivå kan inom vissa gränser utvecklas även alternativa metoder för sporrande belöning.

## 3.5 Ledning

### Ledningspotential

Inom statsförvaltningen har man fäst uppmärksamhet vid att systematiskt utveckla personalen för lednings- och sakkunniguppgifter. I samband med detta understryks identifieringen av ledningspotential samt jämställdhet, arbetsrotation, rörlighet och mentorskap. Ett av de viktigaste målen är ofta att förbättra jämställdheten mellan könen. I samband med karriärplaneringen för framtidens nyckelpersoner kan man också långsiktigt påverka kvinnors och mäns lika möjligheter att avancera i krävande chefs- och sakkunniguppgifter.

### Kriterierna för val av ledning

Enligt statsrådets principbeslut om urvalskriterierna och urvalsförfarandet i fråga om statens högsta tjänstemän är målet att säkerställa att de mest kompetenta personerna väljs till de högsta statliga uppdragen, att förbättra personalledningen i statens ämbetsverk, att främja rörligheten och genom det en mångsidigare erfarenhet i ledaruppgifter samt att öka andelen kvinnor i dessa uppgifter. Urvalskriterierna gäller förutom utnämning till tjänst utnämning till tjänsteförhållande på viss tid och situationer där en tjänsteman förordnas till chef för t.ex. en resultatenhet eller motsvarande.

Urvalskriterierna kan indelas i föreskrivna behörighetsvillkor som gäller en viss tjänst och i allmänna egenskaper som alla de högsta tjänstemännen förutsätts ha. Föreskrivna behörighetsvillkor är t.ex. högre högskoleexamen, i praktiken visad ledarförmåga, erfarenhet av ledarskap och sakkunskap. Allmänna urvalskriterier är t.ex. samarbetsförmåga samt interaktions- och uttrycksförmåga.

## 3.6 Arbetsgemenskapen och arbetsförhållandena

Upprätthållandet och utvecklandet av jämställdhet hänför sig till hela arbetsgemenskapens värdesystem. Jämställdhet är ett naturligt element i en bra arbetsgemenskap. Osakligt bemötande och diskriminering har negativa följder för ämbetsverket och personalen: bl.a. arbetsmotivationen och/eller hälsan kan försämrats, arbetseffektiviteten kan sjunka, arbetsklimatet kan bli spänt och sjukfrånvaron kan öka. Det uppstår ofta problem om ämbetsverken inte kan hantera konflikter. Om arbetsgivaren snabbt tar itu med problemen kan diskriminering och trakasserier förebyggas på förhand.

De faktorer som inverkar på en god etisk omgivning förstärker och kompletterar varandra. Genom personalledning kan ett etiskt högt stående beteende stärkas och stödjas. En kunnig och motiverad personal är en absolut förutsättning för en resultatrik och framgångsrik verksamhet vid ett ämbetsverk. Värdena får dock inte anges på enbart ett teoretiskt plan, utan de skall vara integrerade i all verksamhet – genom att bestämma värdena försöker man styra den dagliga verksamheten. En organisations engagemang i värden och etiska normer bör framgå av de dagliga ledningsrutinerna och ledningsförfarandena. När värdena har fastställts genom en värdeprocess utgör de även en del av ämbetsverkets verksamhets- och personalstrategi.

Det är också av största vikt med tanke på jämställdheten att en bra atmosfär och gruppgemenskap upprätthålls och utvecklas i arbetsgemenskapen. De anställda bör engageras i strategiarbetet och värdediskussionerna inom den egna arbetsgemenskapen. I allmänhet är det också skäl att förbättra kommunikationen inom arbetsgemenskapen.

Arbetsvillkoren och arbetsredskapen måste lämpa sig för både kvinnor och män. Uppmärksamhet bör fästas vid hur de anställda orkar fysiskt och psykiskt och det bör ses till att TYKY-verksamheten är målinriktad och kontinuerlig.

Arbetsgivaren skall se till att ingen utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier kränker kvinnors och mäns rättigheter och är alltid motbjudande och icke önskvärda för den som blir utsatt. I allmänhet försämrar sexuella trakasserier även den allmänna atmosfären och trivseln på arbetsplatsen. I förebyggande syfte borde arbetsgemenskapen redan på förhand komma överens om förfarandet och principerna vid sexuella trakasserier så att alla känner till spelreglerna.

Med hjälp av olika arbetslivsbarometrar kan man på ämbetsverksnivå klarlägga de anställdas erfarenheter och bedömningar av bl.a. ledningen, organiseringen av arbetet och arbetets innehåll samt belastningar och konflikter som hänför sig till arbetet. Samtidigt kan man utreda de anställdas uppfattning om hur jämställdheten har genomförts och belysa problem som hänför sig till detta. Om sådana utredningar görs tillräckligt ofta ger de information om förändringar i situationen och om verkningarna av vidtagna åtgärder.

### 3.7 Samordningen av arbete och familjeliv

Arbetsgivaren skall underlätta de anställdas möjligheter att samordna arbete och familjeliv. För tjänstemännen och arbetstagarerna finns många stödformer och arrangemang med hjälp av vilka familjelivet kan samordnas med arbetslivet. Med olika flexibla arbetstidsarrangemang kan man underlätta situationen för småbarnsföräldrar och för tjänstemän och

arbetstagare som tar hand om sina åldrande föräldrar. Till exempel partiell familjeledighet, vårdledighet, alterneringsledighet, deltidstillägg och flexibel arbetstid ger möjlighet till arbetstidsarrangemang.

Arbetsgemenskapen bör förhålla sig positivt till olika familjesituationer och stimulera även pappor att ta ut familjepolitisk ledighet eller utnyttja flexibla arbetstider. I praktiken kan till samordnandet av familjelivet höra sådana åtgärder genom vilka man eliminerar och förebygger obefogad rädsla för att användningen av familjepolitisk ledighet skall ha negativa konsekvenser för en persons arbetsbeskrivning eller karriärutveckling. Åtgärderna kan också vara av den arten att man med hjälp av dem håller kontakt med personer som har föräldraledighet och informerar om förändringar som sker inom arbetsgemenskapen m.m. Också vid genomförandet av strukturuomvandlings- och regionaliseringsprojekt kan särskilt stöd behövas för samordningen av arbete och familjeliv.



## 2 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

### 1 § Lagens ändamål

Denna lag har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

### 2 § Begränsningar i lagens tillämpningsområde

Stadgandena i denna lag tillämpas inte

1) på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfund religionsutövning, ej heller

2) på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet.

På sådan verksamhet i riksdagen som ansluter sig till riksdagsmannavärvet tillämpas inte 10 och 11 §§, 14 a § eller 17 och 19 §§. Stadgandena i 10 och 11 §§ tillämpas inte heller på republikens presidents verksamhet. (17.2.1995/206)

3 mom. har upphävts genom L 17.2.1995/196. (17.2.1995/196)

### 3 § (15.4.2005/232) Definitioner av parterna i anställningsförhållanden

Med arbetstagare avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med arbetsgivare avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag bestäms om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan

arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

#### 4 § (15.4.2005/232)

##### Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

#### 4 a § (15.4.2005/232)

##### Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i denna paragraf skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

#### 5 § (17.2.1995/206)

##### Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som har ansvar för utbildning och undervisning skall se till att kvinnor och män har lika

möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag.

#### 6 § (15.4.2005/232)

##### Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

#### 6 a § (15.4.2005/232)

##### Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och
- 3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

## 6 b § (15.4.2005/232)

## Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Läroanstalterna skall årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen skall innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Jämställdhetsplanen skall innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat.

Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten. I stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst vart tredje år.

Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

## 7 § (29.5.2009/369)

## Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att

- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten ska dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska anses vara diskriminering enligt denna lag.

Med sexuella trakasserier avses i denna lag någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som syftar till eller leder till att en persons psykiska eller fysiska integritet kränks, särskilt när

en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning skapas.

Med trakasserier på grund av kön avses i denna lag någon form av oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet och som inte är av sexuell natur, men som syftar till eller leder till att personens psykiska eller fysiska integritet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning skapas.

#### 8 § (15.4.2005/232)

#### Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivarens förfarande inte har berott på en annan godtagbar omständighet än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Arbetsgivaren har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 1 mom. 2–5 punkten, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen.

#### 8 a § (19.12.2008/1023)

#### Förbud mot motåtgärder

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i

denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

#### 8 b § (15.4.2005/232)

##### Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

#### 8 c § (15.4.2005/232)

##### Diskriminering i intresseorganisationer

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsmarknadsorganisation eller en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen i sin verksamhet, vid antagningen av medlemmar eller vid beviljandet av förmåner som organisationen tillhandahåller försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §.

#### 8 d § (15.4.2005/232)

##### Trakasserier på arbetsplatser

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagarare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier.

## 8 e § (19.12.2008/1023)

## Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på ett sätt som avses i 7 §.

Det är dock tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Denna paragraf tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Bestämmelserna om försäkringsbolagslagen (521/2008), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995) gäller för användningen av kön som en faktor som påverkar försäkringspremier och försäkringsförmåner.

## 9 § (15.4.2005/232)

## Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

Såsom i denna lag avsedd diskriminering på grund av kön skall inte anses

- 1) särskilt skydd för kvinnor på grund av graviditet och förlossning,
- 2) att värnplikt endast gäller för män,
- 3) godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en annan förening än en egentlig arbetsmarknadsorganisation, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar; om föreningen är en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen förutsätts dessutom att organisationen strävar efter att uppfylla ändamålet med denna lag, eller

4) sådana tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

## 9 a § (15.4.2005/232)

## Bevisbörd

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

## 10 § (19.12.2008/1023)

## Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarerna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommit i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarerna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

## 10 a § (15.4.2005/232)

## Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 b §.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.



## 11 § (29.5.2009/369)

## Gottgörelse

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

I gottgörelse ska minst 3 240 euro betalas. I en anställningssituation ska högst 16 210 euro betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter.

Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

## 12 § (19.12.2008/1023)

## Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

## 13 § (15.4.2005/232)

13 § har upphävts genom L 15.4.2005/232.

## 14 §

## Förbud mot diskriminerande annonsering

En arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet inte grundar sig på en plan som avses i 9 § 2 mom. 4 punkten. (8.7.1992/624)

2 mom. har upphävts genom L 17.2.1995/206. (17.2.1995/206)

## 14 a § (21.4.1995/691)

## Straffstadganden

Om straff för diskriminering i arbetslivet stadgas i 47 kap. 3 § strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 10 § 4 mom. döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. strafflagen, om inte gärningen skall bestraffas enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den stadgas på något annat ställe än i 38 kap. 1 § strafflagen.

Den som bryter mot förbudet i 14 § vid annonsering av utbildningsplatser ska för diskriminerande annonsering dömas till böter. Åklagaren får väcka åtal för diskriminerande annonsering endast på anmälan av jämställdhetsombudsmannen. (13.5.2011/488)

## 15 § (19.12.2008/1023)

## Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a–8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på lagens målsättningar.

## 16 §

## Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden skall se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet så som därom stadgas nedan och särskilt.

## 17 § (15.4.2005/232)

## Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

Utan hinder av vad som bestäms eller föreskrivs om offentlighet i fråga om ett visst ärende eller en viss handling har jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag iakttas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning skall företes, om denne inte enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller förete handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna hänskjuta ärendet till jämställdhetsnämnden.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

#### 18 § (19.12.2008/1023)

#### Kontroller och handräckning

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer eller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster utföra behövliga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med denna lag eller att de i denna lag föreskrivna jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att för en kontrollåtgärd få handräckning av andra myndigheter.

Kontrollerna ska utföras så att de inte medför onödigt men eller onödiga kostnader.

#### 19 § (15.4.2005/232)

#### Lämnande av råd och anvisningar

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som fastställs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, skall ombudsmannen genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att arbetsgivaren eller läroanstalten trots de råd och anvisningar som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 6 a eller 6 b § att göra upp en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten skall fullgöras.

## 20 § (19.12.2008/1023)

## Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan för det förfarande som avses i 21 § vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 §.

Jämställdhetsombudsmannen kan för det förfarande som avses i 21 § 4 mom. vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 6 a eller 6 b §.

Vid nämnden kan dock inte anhängiggöras ett ärende som gäller riksdagens eller dess organs, republikens presidents, statsrådets, ministeriernas, statsrådets kanslis, riksdagens justitieombudsmans, justitiekanslerns i statsrådet, högsta domstolens eller högsta förvaltningsdomstolens verksamhet.

Bestämmelser om behandlingen av ett ärende vid jämställdhetsnämnden finns i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/1986).

## 21 § (19.12.2008/1023)

## Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite.

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda.

När förbudet utfärdas kan ett sådant beslut samtidigt fattas enligt vilket förbudet ska iaktas först från en tidpunkt som nämns i beslutet, om det är motiverat att den som beslutet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På föredragning av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förplikta en arbetsgivare eller en läroanstalt som försummat den skyldighet som avses i 6 a eller 6 b § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

## 21 a § (15.4.2005/232)

## Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

I övrigt tillämpas viteslagen (1113/1990) på vite.

## 22 § (15.4.2005/232)

## Sökande av ändring

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Angående sökande av ändring gäller vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Ett beslut om förbud eller förpliktelse som jämställdhetsnämnden fattat med stöd av 21 § skall iaktas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

## 23 § (15.4.2005/232)

## Justering av gottgörelsebelopp

De i 11 § 2 mom. nämnda beloppen skall genom förordning av statsrådet justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

## 24 §

## Befogenhet att utfärda förordning

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas vid behov genom förordning.

## 25 §

## Ikraftträdelse- och övergångsstadganden (6.5.1988/406)

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1987.

Åtgärder som verkställigheten av denna lag förutsätter kan vidtas innan lagen träder i kraft.

Stadgandena i denna lag tillämpas inte, om de strider mot arbets-, tjänste- eller funktionärskollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag. Stadgandet i 4 § 2 mom. förpliktar inte till ändringar i sammansättningen av statlig kommitté eller delegation eller annat motsvarande organ som har tillsatts innan lagen träder i kraft.

4 mom. har upphävts genom L 28.11.1997/1037. (28.11.1997/1037)

Regeringens proposition 57/85, Andra lagutsk. bet. 4/86, Stora utsk. bet. 79/86

-----



## 1.9 Andra avtal och föreskrifter

### 1 Tjänste- och arbetskollektivavtal om förmån som motsvarar grupplivförsäkring, 22.1.2014

#### 1 § Förmånens innehåll

När en statsanställd har avlidit, betalas en förmån som motsvarar grupplivförsäkring i överensstämmelse med detta avtal.

#### 2 § Förmånslåtare

Ersättning enligt detta avtal betalas efter sådana statsanställda vars pension skulle ha bestämts med stöd av lagen om statens pensioner (1295/2006).

Vidare förutsätts det att

1) förmånslåtarens anställningsförhållande har varat minst en månad och att arbetsinkomsten i denna anställning har uppgått till minst den arbetsinkomst som avses i 141 § i lagen om pension för arbetstagare, multiplicerad med talet 6, eller att

2) förmånslåtaren under de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande har haft arbetsinkomster som uppgår till minst den arbetsinkomst som avses i 141 § i lagen om pension för arbetstagare, multiplicerad med talet 18,

3) förmånslåtaren har avlidit innan tre år förflutit från den tidpunkt då anställningsförhållandet upphörde,

4) förmånslåtaren har avlidit innan fem år förflutit från den tidpunkt då anställningsförhållandet upphörde till följd av avgång med full invalidpension.

Anställningsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott medan förmånslåtaren tagit ut lagstadgad familjeledighet.

Ett anställningsförhållande anses vid tillämpningen av detta avtal ha upphört vid utgången av den dag på basis av vilken lön senast betalades.

Ersättning betalas dock inte

1) om förmånslåtare efter anställningen hos staten hade en annan anställning på basis av vilken hans eller hennes förmånstagare med stöd av lag, förordning, tjänstestadga, reglemente, pensionsstadga eller ett annat arbets- eller tjänstekollektivavtal har rätt till ersättning som motsvarar en förmån enligt detta avtal,

2) om förmånslåtare samtidigt med anställningen hos staten hade en annan anställning på basis av vilken hans eller hennes förmånstagare med stöd av lag, förordning, tjänstestadga, reglemente, pensionsstadga eller ett annat arbets- eller tjänstekollektivavtal har rätt till ersättning som motsvarar en förmån enligt detta avtal, och inkomsten i den andra anställningen varit större än i anställningen hos staten,

3) om förmånslåtare hade fått ålderspension på basis av anställningen hos staten eller om anställningen hade upphört och han eller hon hade varit berättigad till ålderspension, eller

4) om förmånslåtare hade fyllt 68 år och inte stod i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande till staten.

Om en person som får ålderspension inleder ett nytt anställningsförhållande som uppfyller villkoren i detta avtal, omfattas han eller hon av förmånen så länge anställningsförhållandet är i kraft.

### 3 § Förmånstagare

Följande förmånstagare är berättigade till en förmån enligt detta avtal:

- 1) förmånslåtarens make eller maka,
- 2) en part i ett registrerat partnerskap,
- 3) förmånslåtarens barn under 22 år.

Med make eller maka avses en person som förmånslåtare vid sin död

- 1) var gift med, eller
- 2) fortgående levde med i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden och med vilken förmånslåtare hade eller hade haft ett gemensamt barn eller ett avtal om inbördes underhåll som fastställts av en myndighet.

En äkta make eller maka har inte rätt till ersättning, om förmånslåtare vid sin död levde i ett ovan avsett samboförhållande och en ansökan om upplösning av äktenskapet var anhängig.

En sambo har inte rätt till ersättning, om förmånslåtare var gift och ingen ansökan om upplösning av äktenskapet var anhängig.

Med förmånslåtarens barn avses

- 1) förmånslåtarens egna barn
- 2) förmånslåtarens adoptiobarn



- 3) makens barn som den nämnda maken har vårdnaden om,
- 4) utom äktenskapet födda barn i fråga om vilka underhållsskyldighet har fastställts för förmänslåtaren genom ett domstolsutslag eller avtal, och
- 5) barn vars underhåll förmänslåtaren har haft hand om i sitt hem eller på något annat sätt.

Förmånstagaren förverkar sin rätt till ersättning enligt detta avtal, om han eller hon inte har ansökt om förmånen inom fem år från utgången av det kalenderår då förmänslåtaren avled.

Ersättning betalas inte heller till en förmånstagare som genom brott uppsåtligen har orsakat förmänslåtarens död.

#### 4 § Ersättningens belopp

Ersättning betalas med stöd av endast ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

Ersättningen består av basbelopp, barntillägg och olycksfallstillägg. Beloppen bestäms utgående från förmänslåtarens ålder och dödsår i enlighet med bilaga A.

Basbeloppet betalas alltid när en förmänslåtare har efterlämnat förmånstagare som nämns i 3 §.

Till basbeloppet läggs ett barntillägg för varje barn som förmänslåtaren efterlämnat som förmånstagare.

Om förmänslåtaren har avlidit genom olycksfall, läggs till basbeloppet och barntillägget ett olycksfallstillägg.

Ett olycksfall är en plötslig, yttre händelse som orsakar en kroppsskada och som inträffar mot förmänslåtarens vilja.

#### 5 § Fördelning av ersättningsbeloppet

Ersättningsbeloppet betalas till de förmånstagare som nämns i 3 §.

Basbeloppet med eventuella olycksfallstillägg betalas till förmänslåtarens make eller maka och barntilläggen med eventuella olycksfallstillägg till vart och ett barn.

Är förmånstagarna uteslutande sådana barn som nämns i 3 §, delas det sammanlagda beloppet av basbeloppet, barntillägg och eventuella olycksfallstillägg jämnt mellan dem.

Rätten till en förmån enligt detta avtal kan inte pantsättas eller överlåtas på någon annan.

#### 6 § Ansökan om ersättning

För betalning av en förmån ska statskontoret tillställas en ansökan på en av kontoret fastställd blankett. Till ansökan ska fogas sådana ämbetsbe-

tyg över förmånslåtare och förmånstagarna av vilka framgår förmånslåtarens namn, födelsedag och dödsdag samt förmånstagarnas namn och födelsedatum.

För betalning av olycksfallstillägg ska statskontoret tillställas en av läkare utfärdad dödsattest som visar att dödsfallet var ett olycksfall, och på begäran av statskontoret också ett polisundersökningsprotokoll.

I fråga om sambor ska statskontoret tillställas ett hemortsintyg eller motsvarande intyg av vilket samboendet framgår. Vid behov ska statskontoret dessutom tillställas ett avtal om inbördes underhåll som fastställts av en myndighet och en skriftlig utredning av vilken det framgår att en ansökan om upplösning av äktenskapet var anhängig.

I fråga om barn som nämns i 3 § 5 mom. ska statskontoret tillställas en utredning som visar de i avtalspunkten nämnda förutsättningarna för att betrakta någon som barn, om de inte framgår av ämbetsbeviset.

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran ge den som ansöker om stöd eller statskontoret sådana uppgifter om förmånslåtarens anställningsförhållande som är nödvändiga för behandlingen av ansökan.

### 7 § Utbetalning av ersättningsbeloppet

Statskontoret ska betala stödet eller dess ostridiga del utan dröjsmål och senast inom en månad efter att det har fått de utredningar och uppgifter som visar att förmånstagaren är berättigad till stödet eller dess ostridiga del. Statskontoret ska meddela om ett negativt beslut inom motsvarande tid.

Om betalningen blir försenad ska statskontoret betala en årlig dröjsmålsränta enligt de grunder som med stöd av räntelagen tillämpas när dröjsmålsräntan på försenade försäkringsutbetalningar räknas ut.

### 8 § Avtalets giltighet

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas i de fall där förmånslåtare har avlidit den 1 januari 2014 eller senare. I de fall där förmånslåtare har avlidit före den 1 januari 2014 ska tidigare gällande avtal tillämpas.

Detta avtal gäller tills vidare med en uppsägningstid på en månad.

Om villkoren för grupplivförsäkring inom den privata sektorn ändras, ska parterna förhandla om motsvarande ändringar i detta avtal.

## BILAGA A

## Ersättningsbelopp 2014

Ålder	Basbelopp €	
	år 2013	år 2014
-49	16 210	16 360
50	15 140	15 280
51	14 070	14 200
52	12 950	13 070
53	11 890	12 000
54	10 840	10 940
55	9 760	9 850
56	8 680	8 760
57	7 660	7 730
58	6 530	6 590
59	5 460	5 510
60-	4 500	4 550
Barntillägg	7 300	7 370
Olycksfallstillägg	50 % av det sammanlagda beloppet av basbeloppet och barntillägget	

## 2 Avtal om statistiksamarbete i fråga om statsanställda, 31.10.2007

Finansministeriet och de statliga huvudavtalsorganisationerna Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Löntagarorganisationen Pardia rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf har ingått avtal om följande former av statistiksamarbete:

### § 1

Detta avtal ska tillämpas inom ramen för statens tjänste- och arbetskollektivavtal.

### § 2

Statistiksamarbete främjar förtroendet för lönestatistik och annan statistik som behövs i förhandlings- och avtalsverksamheten. Målet är att utveckla ömsesidig, gemensam information och att undvika oenighet i tolkningen av statistiska uppgifter.

Finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna framhåller betydelsen av statistiksamarbete på olika nivåer av förhandlings- och avtalsverksamheten och strävar för egen del efter att främja statistiksamarbetet vid ämbetsverk och inrättningar och inom deras avtalsområden. Detta avtal varken upphäver eller begränsar den praxis som redan gäller i statistiksamarbetet mellan de behöriga parterna vid ämbetsverk och inrättningar och inom deras avtalsområden.

### § 3

Avtalet om statistiksamarbete gäller de uppgifter som förhandlings- och avtalsverksamheten på statlig huvudavtalsorganisationsnivå förutsätter. De uppgifter som nämns i § 4 i detta avtal och som specificeras i bilaga 1 ska lämnas till huvudavtalsorganisationerna ur den statliga arbetsgivarens personaldatasystem Tahti. När dessa uppgifter lämnas ska kraven på datasekretess och statistiketiska principer iakttas.

De handlingar som nämns i 24 § i lagen av den 21 maj 1999 om offentlighet i myndigheternas verksamhet omfattas inte av statistiksamarbetet, liksom inte heller sådan statistik som har producerats för någondera par-

tens bruk som sekretessbelagd information enligt de allmänna avtalsvillkoren om produktion av statistik.<sup>1</sup>

I förtroendemannaavtalet och tillämpningsanvisningarna till det och i preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå har det avtalats särskilt om förtroendemäns rätt att få information. Förtroendemän har möjlighet att på det sätt som särskilt avtalas vid ämbetsverken och inrättningarna sätta sig in i hur de löneuppgifter som ska ingå i statistik uppges i fråga om de personer som hör till en förtroendemans organisation och verksamhetsområde.

#### § 4

Finansministeriet ska sända huvudavtalsorganisationerna personalavdelningens statistikpublikationer och anknyttande tabeller och figurer med hjälp av ny informationsteknik. En gemensam statistikrapport ska läggas fram varje år. Huvudavtalsorganisationerna ska halvårsvis få statistiska uppgifter ur registret Tahti om antalet anställda och om medelinkomsterna. Huvudavtalsorganisationerna ska årligen få statistikrapporter och publikationer om personalsituationen, arbetskraftskostnaderna, den lönemässiga ställningen och lönejämställdheten mellan kvinnor och män liksom även om hur statens lönesystem fungerar. I bilaga 1 specificeras de uppgifter som finansministeriet ska lämna huvudavtalsorganisationerna.

Specialklassificeringar och specialstatistik som i varje enskilt fall görs upp med anledning av parternas gemensamma informationsbehov ska behandlas av statistikarbetsgruppen. Arbetsgruppen ska likaså behandla specialklassificeringar och specialstatistik av olika slag som i varje enskilt fall görs upp med anledning av det gemensamma informationsbehovet på olika nivåer av förhandlings- och avtalsverksamheten.

Parterna ska delta i kostnaderna för den nämnda statistiken och för andra allmänna statistiska utredningar på det sätt som man särskilt kommer överens om i statistikarbetsgruppen. De uppgifter som här avses och som baserar sig på specialklassificeringar är konfidentiella och avsedda att användas enbart av parternas förhandlare, om man inte kommer överens om något annat.

Huvudavtalsorganisationerna kan på egen bekostnad beställa avtalsenliga särskilda statistiska utskrifter ur registret Tahti efter att ha fått tillstånd till detta av finansministeriet.

<sup>1</sup> Bestämmelser om utlämnande av uppgifter och inskränkningar i utlämnandet ingår bl.a. i matrikellagen (627/1999), lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), personuppgiftslagen (523/1999), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (232/2005) och statistiklagen (62/1994) samt i bestämmelserna om förtroendemannaverksamhet i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. I finansministeriets brev FM 46/01/2006 behandlas allmänna frågor om offentlighet för uppgifter om statligt anställdas löner.

## § 5

Huvudavtalsorganisationerna ska delta i finansministeriets statistikkostnader på det sätt som anges i ett särskilt protokoll.

## § 6

Frågor som har samband med detta avtal ska behandlas i parternas gemensamma statistikarbetsgrupp. Alla avtalsparter har rätt att ta upp vilka statistiska frågor de vill till behandling i statistikarbetsgruppen.

Statistikarbetsgruppen ska behandla det gemensamma kunskapsunderlaget, frågor som har samband med uppgörandet av statistik och statistikens tillförlitlighet, de statistiska klassificeringsgrunder som används i lönestatistik och utvecklandet av statistiken, lönebegreppet och andra liknande begrepp som används i samband med lönestatistik liksom även de krav som tjänste- och arbetskollektivavtalen ställer på lönestatistiken. Arbetsgruppen ska också samarbeta med dem som förhandlar om tjänste- och arbetskollektivavtal i frågor som gäller utvecklandet av statistiken, behandla även andra frågor som har samband med statistiksamarbetet och vid behov ge ämbetsverk och inrättningar experthjälp i frågor som rör statistiksamarbete. Frågor som har samband med tolkningen av detta avtal ska behandlas av statistikarbetsgruppen.

## § 7

Detta avtal gäller från och med dagen för undertecknandet. Avtalets uppsägningstid är sex månader.

Detta avtal ersätter avtalet av den 14 december 2004 om statistiksamarbete i fråga om statsanställda.

## BILAGA 1

### *Uppgifter som finansministeriet ska lämna statens huvudavtalsorganisationer*

Varje halvår, statistiska uppgifter från juni och december

- personantal
- medellöner
- löneutvecklingen i genomsnitt och identiska personers löneutveckling
- vid granskningen kan lämpliga medelvärden och andra nyckeltal användas och uppgifterna klassificeras bl.a. enligt typ av ämbetsverk, kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå, kön och ålder

En gång om året

- personalbokslutsuppgifter som beskriver personalsituationen
- årsuppgifter som beskriver arbetskraftskostnaderna enligt utgiftspost
- uppgifter ur statens verktyg för löneanalys som beskriver löneställningen
- uppgifter som beskriver hur statens lönesystem fungerar, bl.a. en sammanfattande utskrift över enkäten om hur lönesystemen fungerar
- utskrift till huvudavtalsorganisationerna över lönenivån enligt yrkesbeteckning, kravnivå och lönefaktorer
- en gemensam statistikrapportdiavising

Finansministeriet ska dessutom sända huvudavtalsorganisationerna sina statistikpublikationer när de har offentliggjorts.

### 3 Föreskrift om förhandlingsmyndighetens / ämbetsverkets statistiksamarbete FM/741/00.00.00/2010, 29.3.2010

#### 1 Målen med och principerna för statistiksamarbetet

Finansministeriet och statens huvudavtalsorganisationer har ingått ett avtal på centralnivå om statistiskt samarbete. I avtalet betonar avtalsparterna statistiksamarbetets betydelse för förhandlings- och avtalsverksamheten, och försöker för sin egen del främja statistiksamarbetet vid ämbetsverken och inom deras avtalsbranscher.

I avtalet framhåller avtalsparterna betydelsen av statistiksamarbete på olika nivåer av förhandlings- och avtalsverksamheten, och de strävar för egen del efter att främja statistiksamarbetet vid ämbetsverken och inom deras avtalsområden. Målet med statistiksamarbetet är att främja förtroendet för lönestatistik och annan statistisk som behövs i förhandlings- och avtalsverksamheten samt ömsesidig, gemensam information och att undvika oenighet i tolkningen av statistiska uppgifter, liksom även att verka för att lönesystemen fungerar i de statliga organisationerna.

Vid statistiksamarbete inom förhandlings- och avtalsverksamheten ska god informationshantering iakttas. Det statistiksamarbete som gäller löner och andra anställningsvillkor ska grunda sig på öppenhet och på riktig och tillförlitlig statistik och kännedom om statistikinformationens grunder.

Parterna på central nivå betonar betydelsen av statistiksamarbete på ämbetsverksnivå. Därför meddelar finansministeriet följande föreskrifter om statistiksamarbetet vid ämbetsverk. Föreskrifterna har beretts i statens statistikarbetsgrupp, och de grundar sig på förtroende och öppenhet i förhandlings- och avtalsverksamheten på lokal nivå liksom även på främjande av att tillförlitlig och enhetlig information utnyttjas i detta sammanhang. Detta betonas när det gäller att upprätthålla, följa och utveckla lönesystemen. Avsikten med föreskrifterna är inte att begränsa den praxis som parterna på ämbetsverksnivå har kommit överens om.

#### 2 Förtroendemäns rätt att få information med stöd av förtroendemannaavtalet och modellavtalet

Det gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet på central nivå innehåller en överenskommelse om förtroendemäns rätt att få information. På förtroendemännens rätt att få information tillämpas åtminstone följande: Huvudförtroendemännen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemännen



har rätt att årligen och i samband med övergångsperioden för införandet av det nya lönesystemet samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om ämbetsverkets lönesystem samt statistikinformation om personalens totala löner och lönernas utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön. En förtroendemans har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå samt den totala lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt. Man ska vid ämbetsverken komma noggrannare överens om innehållet i den statistik som avses här och om förfarandet när information lämnas ut. När man lämnar ut information som här avses, ska kraven på datasekretess beaktas. Informationen lämnas ut avgiftsfritt och utan skild begäran.

Den statistikinformation som förtroendemännen får ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

Ämbetsverket ska se till att förtroendemannen får ingångna tjänste- och arbetskollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda ämbetsverk, till sitt förfogande. En förtroendemans har rätt att granska alla de arbetsavtal som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagares lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

Eftersom de behöriga myndigheterna också i vissa fall kan sakna den information som behövs för utredning av fallet, gäller skyldigheten att lämna uppgifter också huvudförtroendemän och förtroendemän.

### 3 Statistiksamarbete inom upprätthållandet och utvecklandet av lönesystemen

Ämbetsverkens personalpolitiska mål och parternas mål i fråga om förhandlings- och avtalsverksamheten uppfylls desto bättre ju bättre parterna känner till lönegrunderna och de övriga anställningsvillkoren. I samband med utvecklandet av lönesystemet framhävs betydelsen av

statistiksamarbete. Ett gott statistiksamarbete gör det möjligt för såväl arbetsgivare som löntagare att följa löneutvecklingen i relation till de uppställda målen. Detta förutsätter gemensam, regelbundet behandlad och mångsidig information om lönenivån, löneutvecklingen och lönestrukturerna. Utifrån denna information kan man bedöma t.ex. hur konkurrenskraftiga och rättvisa lönerna är. Eftersom båda parterna eftersträvar en riktig lönenivå i förhållande till den allmänna arbetsmarknaden, ska man vid granskningen av denna fråga beakta andra allmänna mål med lönepolitiken och de enskilda ämbetsverkens mål.

Finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikarbetsgrupp ger akt på statens lönemässiga ställning i synnerhet med hjälp av statens eget verktyg för löneanalys (VPL) och den information som det producerar. Med detta verktyg kan varje ämbetsverk också utvärdera sin egen lönepolitik. Med tanke på användningen av verktyget och förtroendet för det är det viktigt för ämbetsverken att man gemensamt hanterar resultaten av analysverktyget enligt samma principer och metoder som vid ämbetsverkets statistiksamarbete i allmänhet. Som ett led i statistiksamarbetet granskas också lönekartläggningar som avses i jämställdhetslagen.

När det gäller att upprätthålla och utveckla lönesystemet ska man regelbundet följa hur systemet fungerar. Vid denna uppföljning ska man fästa vikt vid förändringar i personalstrukturen och sträva efter att separat ge akt på förändringar utifrån de bakomliggande orsakerna (bl.a. ändringar i bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, omorganiseringar och personalomsättning). Vid uppföljningen ska man ge akt på hur systemet fungerar internt men även göra externa jämförelser.

För såväl den interna som den externa uppföljningen är det viktigt att man kommer överens om vissa lönebegrepp (och lönedelar) och klassificeringar som utgör en bas för systematisk statistikföring av informationen.

Användbara lönebegrepp när man gör upp statistik är

- inkomst för den ordinarie arbetstiden
- totallön
- uppgiftsrelaterad lön
- individuell lönedel
- eventuella tilläggsarvoden
- resultatpremie

Viktiga statistiska faktorer är medellönerna inom respektive lönebegrepp, och vid behov även deras spridning. Det är vid sidan av den genomsnittliga utvecklingen enligt hela avtalet nyttigt att granska löneutvecklingen t.ex. enligt svårighetsklass, kön och utbildningsnivå och enligt yrkes- eller uppgiftsgrupp. Beroende på organisationens storlek kan det också vara motiverat med granskningar per enhet.

Inom lönestatistiken ska bara de heltidsanställda som fått full lön för hela månaden tas med. Vid behov förs det separat statistik över deltidanställda. När statistik för olika år jämförs ska man försäkra sig om att statistiken för de olika åren har räknats ut enligt samma avgränsningar och att jämförelsetalen är från samma tidpunkt.

Det går att följa hur den individuella bedömningen fungerar genom att granska beloppet av den individuella lönedelen i genomsnitt och hur den har utvecklats enligt olika klassificeringar, t.ex. enligt kravnivå, kön eller enhet. Man kan också följa användningen av den individuella lönedelen genom att granska hur de anställda fördelas i klasser enligt lönedelens storlek.

Vid byggandet av lönesystem, väsentliga förändringar i lönesystemens strukturer och förhandlingar om lokalt förverkligade potter behövs statistikbaserad informationskontroll och kalkylering som möjliggör en uppskattning av allokeringen och effekterna av de alternativ som är föremål för förhandlingarna. Denna kravnivå för informationskontrollen är i allmänhet lika hög som tidigare i samband med förhandlingarna om ibruktagnings- och förändringsavtal för dåvarande lönesystem.

När ett lönesystem byggs upp definierar organisationen i regel sin egen lönemässiga ställning på den statliga eller allmänna arbetsmarknaden och eventuella målsättningar att ändra denna ställning. Genom att ge akt på de externa löneförhållandena kan man kontinuerligt få information om förändringar i organisationens lönemässiga ställning och ta reda på om det t.ex. finns några skillnader i dessa inom olika personal- eller uppgiftsgrupper eller på olika kravnivåer. En egen utmaning inom dessa jämförelser utgör behovet att inkludera också andra anställningsvillkor än lönen.

Som externt jämförelsematerial går det att använda bl.a. finansministeriets löneanalysuppgifter, de allmänna finländska lönestatistiska publikationer som finns att tillgå, olika jämförande löneundersökningar och internationell lönestatistik. Vid externa jämförelser är det alltid mycket viktigt att försäkra sig om att uppgifterna är jämförbara. Detta ämne behandlas mer ingående i en rapport om lönestatistiska metoder och klassificeringar (Palkkatilastomenetelmät ja -luokitukset, 14.3.2002) från statistikarbetsgruppen på central nivå. Rapporten finns på finska på finansministeriets webbplats, <http://www.vm.fi>.

Arbetsgivaren på lokalnivå ska tillstålla förhandlingsparterna på lokalnivå den statistik- och övriga information som gäller lönesystemets struktur och lönefaktorer.

För att man ska kunna säkerställa att hela lönesystemet och dess olika delar fungerar är det nyttigt att vid sidan av uppgifter som gäller lönen också regelbundet samla in respons på de anställdas, chefernas och ledningens erfarenheter av lönesystemet, dess funktionsduglighet och de utvärderingar som ingår i det. Finansministeriet har i samarbete med huvudavtalsorganisationerna utvecklat en enkät som ska göra det lättare att samla in respons.

Enkäten har genomförts med redskapet VMBaro, som ämbetsverken har fri tillgång till. En beskrivning av innehållet i VMBaro och anvisningar finns på finska på Internet under adressen <http://baro.vm.fi/>.

För att lönesystemet ska vara fungerande, förtroendeingivande och uppmuntrande är det allmänt taget viktigt att personalen är förtrogen med lönesystemet grunder och att chefen ger arbetstagaren själv tillräckligt med information om de principer för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad som ligger till grund för lönen och om motiveringarna till resultatet av den bedömning som gäller den individuella lönedelen.

Finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikarbetsgrupp utarbetar varje år och för varje förhandlingsrunda ett gemensamt kunskapsunderlag för förhandlings- och avtalsverksamheten. Statistikarbetsgruppen följer statistiskt hur avtalen fullgörs. I dessa sammanhang lägger man även vikt vid användningen av statistik och vid statistiska problem i anknytning till den. Kunskapsunderlaget, statistikrapporten och uppföljningsinformationen kan vid behov användas inom den lokala förhandlingsverksamheten för att allmänna statistiska frågor ska kunna beaktas. Dessutom har finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna tillsammans utarbetat en lönestatistikguide, Palkkatilasto-opas, som finns på finska på finansministeriets webbsidor, <http://www.vm.fi>.

För att statistiksamarbetet ska fungera vid ett ämbetsverk måste arbetsgivar- och personalföreträdarna ha statistisk kompetens, som vid behov bör stödjas genom lämplig statistikutbildning.

#### 4 Statistiskt material och krav på datasekretess

För att statistikproduktionen ska vara effektiv och fungerande är det ändamålsenligt att det ämbetsverk som agerar arbetsgivare producerar den nödvändiga informationen. Ämbetsverkets statistikinformation ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas ut till dem som deltar i det lokala statistiksamarbetet två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

Datasekretess ska beaktas och statistiketiska principer iakttas både vid statistiksamarbetet samt när uppgifter lämnas ut. Enligt dessa principer ska det inte vara möjligt att identifiera personer utifrån statistisk information. Lönestatistiska uppgifter för grupper som består av färre än sex personer ska inte offentliggöras utan särskild orsak.

De sekretessbelagda myndighetshandlingar som avses i 24 § i lagen av den 21 maj 1999 om offentlighet i myndigheternas verksamhet omfattas inte av statistiksamarbetet, liksom inte heller sådan statistik som har produce-

rats för någondera partens bruk som sekretessbelagd information enligt de allmänna avtalsvillkoren om produktion av statistik.

Bestämmelser om utlämnande av uppgifter och om förutsättningarna för utlämnandet ingår bl.a. i matrikellagen (627/1999), lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), personuppgiftslagen (523/1999), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (232/2005) och statistiklagen (62/1994) samt i bestämmelserna om förtroendemannaverksamhet i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. I allmänna frågor om offentlighet för statligt anställdas löner iakttas finansministeriets anvisningar VM 46/01/2006 av den 14 december 2006.

Detaljerad information som man har fått för särskilda behov får användas endast för utveckling av lönesystemet som tjänsteuppdrag, och förhandlingarna får inte lämna ut denna konfidentiella statistikinformation till andra. Om utomstående personer, t.ex. tjänstemän anställda i huvudsyssla vid organisationerna och konsulter, deltar i förhandlingarna vid ett ämbetsverk, ska de förbinda sig att inte lämna ut konfidentiell information som de fått från ämbetsverket till andra.



## 2 TJÄNSTEMÄNNENS RÄTTSLIGA STÄLLNING

### 1 Statstjänstemannalag 19.8.1994/750

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

#### 1 KAP

#### Tillämpningsområde

#### 1 §

I denna lag stadgas om tjänsteförhållande till staten.

Ett tjänsteförhållande är ett offentligrättsligt anställningsförhållande där staten är arbetsgivare och tjänstemannen den som utför arbetet.

Med ämbetsverk avses i denna lag statens ämbetsverk eller inrättningar som inrättats genom lag eller genom förordning av statsrådet. (29.12.2011/1548)

#### 2 §

Syftet med denna lag är att säkerställa att statens uppgifter sköts på ett resultatgivande och ändamålsenligt sätt samt så att kraven på rättssäkerhet uppfylls och att säkerställa tjänstemannens rättigheter i förhållande till arbetsgivaren.

#### 3 §

Denna lag tillämpas inte på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsmän, inte heller på tjänstemännen vid riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli eller statens revisionsverk eller på Finlands Banks och Folkpensionsanstaltens

tjänstemän och funktionärer, om inte något annat bestäms genom lag. (25.5.2007/604)

Denna lag tillämpas inte heller på den som fullgör en offentligrättslig skyldighet som inte följer av ett statligt anställningsförhållande.

Om tillämpningen av denna lag på timlärare i bisyssla och docenter vid högskolor stadgas genom förordning.

## 2 KAP

### Tjänsteregleringar (29.12.2011/1548)

#### Inrättande, indragning och ändring av tjänster (29.12.2011/1548)

##### 4 § (15.7.2005/593)

Tjänster kan inrättas med anslag som står till förfogande för avlöningar.

Bestämmelser om inrättande, indragning och ändring av tjänster utfärdas genom förordning av statsrådet. Följande tjänster får inte inrättas eller dras in eller deras benämning ändras, om de inte har specificerats särskilt i statsbudgeten:

1) tjänsterna som justitiekansler i statsrådet och biträdande justitiekansler samt som kanslichef vid justitiekanslersämbetet,

2 punkten har upphävts genom L 29.12.2011/1548. (29.12.2011/1548)

3 punkten har upphävts genom L 29.12.2011/1548. (29.12.2011/1548)

4) domartjänster som avses i 12 kap.,

5 punkten har upphävts genom L 29.12.2011/1548. (29.12.2011/1548)

6) tjänsterna som kommandör för försvarsmakten, chef för huvudstaben, general eller amiral, försvarsmaktens chefsingenjör, försvarsmaktens överläkare, fältbiskop och assessor,

7) tjänsterna som chef och biträdande chef för gränsbevakningsväsendet samt som general eller amiral vid gränsbevakningsväsendet. (20.11.2009/901)

8 punkten har upphävts genom L 20.11.2009/901. (20.11.2009/901)

#### Överföring av tjänster (29.12.2011/1548)

##### 5 § (21.12.2004/1188)

En tjänst kan överföras till en annan enhet vid samma ämbetsverk än den som den har inrättats vid, och en tjänst som inte specificeras i statsbudgeten kan även överföras till ett annat ämbetsverk. En tjänst som statssekreterare vid ett ministerium, vilken specificeras i statsbudgeten, kan dock överföras till ett annat ministerium. När en tjänst överförs till ett annat ämbetsverk skall ett behövligt anslag överföras till dess förfogande så som bestäms i 7 a § i lagen om statsbudgeten (423/1988). Om en tjänst inte är vakant kan den överföras endast med tjänstemannens samtycke.



Tjänster som specificeras i statsbudgeten överförs till en annan enhet inom samma ämbetsverk och tjänster som statssekreterare i ett ministerium till ett annat ministerium samt andra tjänster till ett ämbetsverk inom ett annat ministeriums förvaltningsområde genom beslut av statsrådet.

Andra tjänster än sådana som specificeras i statsbudgeten överförs till en annan enhet inom samma ämbetsverk genom beslut av ämbetsverket, om inte något annat bestäms genom förordning, och till ett annat ämbetsverk inom samma ministeriums förvaltningsområde genom beslut av ministeriet.

#### Omstrukturering av funktioner inom statsförvaltningen (29.12.2011/1548)

##### 5 a § (29.12.2011/1548)

I samband med omstrukturering av funktioner inom statsförvaltningen överförs tjänsterna och förflyttas de tjänstemän som utnämnts till tjänsterna till samma ämbetsverk som uppgifterna överförs till.

Tjänstemän som utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid övergår till anställning vid ämbetsverket för den tid tjänsteförhållandet varar.

I de situationer som avses i 1 och 2 mom. får tjänsten överföras utan det samtycke från tjänstemannen som avses i 5 §, om tjänsten överförs inom eller till tjänstemannens pendlingsregion. Med pendlingsregion avses ett område enligt 1 kap. 9 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).

På tjänstemännens anställningsvillkor tillämpas vad som bestäms om villkoren i tjänstekollektivavtalen eller i lag.

##### 5 b § (29.12.2011/1548)

Tjänsterna som kanslichef, statssekreterare som kanslichef, understatssekreterare eller avdelningschef vid ett ministerium, eller motsvarande tjänster, likaså tjänsterna som chef för ett ämbetsverk som lyder direkt under ett ministerium överförs till ett annat ämbetsverk vid den tidpunkt då organisationsförändringen genomförs, om inte den tjänsteman som utnämnts till en sådan tjänst har utnämnts till en tjänst vid det nya ämbetsverket eller till någon annan tjänst innan förändringen genomförs.

Vid den tidpunkt då omstruktureringen genomförs ändras benämningen på den tjänst som överförs och uppgifterna som hör till tjänsten till en tjänst vid det mottagande ämbetsverket. Behörighet att ändra en ovan avsedd tjänst och de uppgifter som hör till den har det ministerium där den tjänsteman som utnämnts till tjänsten arbetar före överföringen, eller det ministerium vars förvaltningsområde det ämbetsverk hör till där tjänstemannen arbetar före överföringen.

#### 5 c § (29.12.2011/1548)

Om de uppgifter som hör till en tjänst ändras väsentligt i samband med en omstrukturering och en ny tjänst inrättas i stället för den tidigare tjänsten, kan den nya tjänsten första gången tillsättas utan att den förklaras ledig, om man till tjänsten utnämner en tjänsteman som utnämnts till en tjänst vid det ämbetsverk som omstruktureras.

Nya tjänster som kanslichef, statssekreterare som kanslichef, understatssekreterare eller avdelningschef vid ett ministerium, eller motsvarande tjänster, likaså tjänsterna som chef för ett ämbetsverk som lyder direkt under ett ministerium ska dock tillsättas genom ett offentligt anmälningförfarande, om inte något annat föreskrivs särskilt genom lag. I samband med omstruktureringar kan dock dessa tjänster inom utrikesförvaltningen och försvarsmakten tillsättas utan offentligt anmälningförfarande, om tjänstetillsättningsförfarandena inom respektive förvaltningar undantagsvis kräver det. Närmare bestämmelser om tillsättningsförfarandet kan då utfärdas genom förordning av statsrådet.

#### 5 d § (29.12.2011/1548)

Vad som bestäms i 5 a–5 c § gäller inte vid interna organisationsförändringar inom ett ämbetsverk eller vid andra omstruktureringar inom ämbetsverket.

#### Överlåtelse av rörelse (29.12.2011/1548)

#### 5 e § (29.12.2011/1548)

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del av den statliga verksamheten till en annan arbetsgivare, om den del som överläts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen.

#### 5 f § (29.12.2011/1548)

Vid sådan överlåtelse som avses i 5 e § övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på förvärvaren. Detta gäller dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen följer av ett tjänsteförhållande och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande när en tjänsteman övergår till anställning i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller en fordran av annat slag som följer av ett tjänsteförhållande, om fordran har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock ansvarig

gentemot förvärvaren 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 tidpunkten för överlåtelsen så som bestäms i 5 § i lagen om kollektivavtal (436/1946).

### 3 KAP

#### Utnämning och allmänna behörighetsvillkor

##### 6 §

Om de allmänna utnämningsgrunderna bestäms i grundlagen. När en myndighet fattar beslut om en utnämning får den inte utan fog särbehandla någon på sådana grunder som nämns i 11 §. (17.3.2000/281)

Om de språkkunskaper som krävs av en statstjänsteman stadgas särskilt genom lag.

##### 7 § (17.3.2000/281)

Till följande tjänster kan endast finska medborgare utnännas:

1) tjänsterna som justitiekansler och biträdande justitiekansler samt tjänsten som kanslichef och tjänsterna som referendarieråd såsom avdelningschefer vid justitiekanslersämbetet,

2) tjänster som statssekreterare, statssekreterare såsom kanslichef, kanslichef, avdelningschef och byråchef samt motsvarande eller högre tjänster, (28.2.2003/176)

3) tjänster inom utrikesförvaltningen,

4) domartjänster,

5) tjänster som chef för ett ämbetsverk, dock inte tjänster som rektor för ett universitet,

6) tjänsterna som chef för regionförvaltningsverkets ansvarsområde för räddningsväsendet och beredskapen, (20.11.2009/901)

7) tjänster till vilka hör uppgifter som ankommer på åklagare eller utmätningsman, (13.5.2011/470)

8) i polislagen (872/2011) avsedda polismanstjänster, (22.7.2011/894)

9) tjänster vars innehavare hör till ett fängelses direktion,

10) tjänster vid försvarsministeriet, försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet,

11) andra tjänster vid skyddspolisen än tjänster som polisman,

12) tjänster vid tullverket till vilka hör rätt att anhålla, andra tjänster vid tullverket till vilka hör deltagande i övervakning och trygghet av den territoriella integriteten eller tjänster till vilka hör brottsundersökning och övervakningsuppgifter inom tullverkets verksamhetsområde,

13) tjänster som direktör som lyder direkt under Trafiksäkerhetsverkets eller Trafikverkets generaldirektör. (22.12.2009/1322)

14 punkten har upphävts genom L 22.12.2009/1322. (22.12.2009/1322)

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också när en tjänsteman med stöd av 9 § 1 mom. utnämns för att sköta uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

## 8 §

Den som utnämns till tjänsteman skall ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan dock utnännas den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt, om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av tjänstemannens uppgifter.

Om det inte är bestämt i lag om examina som krävs för statlig tjänst och om övriga motsvarande särskilda behörighetsvillkor, kan det bestämmas om dem genom statsrådsförordning, ifall detta är motiverat för skötseln av de uppgifter som hör till tjänsten. Statsrådet kan av särskilda skäl bevilja dispens från behörighetsvillkor som bestämts genom förordning, dock inte för tjänster som domare. (17.3.2000/281)

## 8 a § (19.6.1997/604)

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som nämns i 26 § skall före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som skall besättas.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 9 § 1 mom. utnämns till att sköta de uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

De tjänstemän som har blivit utnämnda till tjänster och uppgifter som avses i 1 och 2 mom. skall utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i de uppgifter som nämns i 1 mom. samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan.

Uppgifter om en persons ekonomiska ställning som givits en myndighet skall hemlighållas.

Närmare bestämmelser om lämnandet av redogörelsen meddelas genom förordning.

### 8 b § (19.6.1997/604)

Förutsättning för utnämning till en tjänst är att en person som har sökt eller anmält sig till den är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Den som söker eller anmält sig till en tjänst kan som en förutsättning för utnämning till tjänsten åläggas att lämna intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). Om betalning av kostnaderna för kontroller och undersökningar gäller 19 § 2 mom. (13.8.2004/763)

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 9 § 1 mom. utnämns till ett tjänsteförhållande för viss tid.

### 9 §

En person kan utnämnas till tjänsteman för viss tid eller annars tidsbegränsat, om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid. Härvid utnämns tjänstemannen inte till en tjänst utan till ett tjänsteförhållande. Om den utnämmande myndigheten och utnämningens förfarandet i de fall som avses i detta moment stadgas särskilt.

En tjänst kan besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om där till finns grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet det kräver.

Om en tjänsteman med stöd av 1 eller 2 mom. utnämns för viss tid ska av utnämningens brevet framgå varför det är fråga om viss tid. Tjänstemannen ska utnämnas för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen, om inte något annat beslutas av särskilda skäl. (30.11.2007/1088)

Genom förordning stadgas om de tjänster som alltid skall besättas för viss tid.

### 10 §

Vid utnämning av en tjänsteman kan det bestämmas att tjänsteförhållandet under en provotid på högst sex månader kan upplösas av såväl den utnämmande myndigheten som tjänstemannen. Tjänsteförhållandet får dock inte upplösas på sådana grunder som avses i 11 § eller annars på osakliga grunder.

Vad som stadgas i 1 mom. gäller inte tjänstemän som utnämns av republikens president eller statsrådet.

## 4 KAP

## Myndigheternas och tjänstemännens allmänna skyldigheter

## 11 § (30.11.2007/1088)

En myndighet ska bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, sexuell läggning, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns då det gäller diskriminering på grund av kön i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och då det gäller vissa andra diskrimineringsgrunder i lagen om likabehandling (21/2004).

## 12 §

En myndighet får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom för att få honom att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom att utträda ur en sådan.

## 13 §

Myndigheten skall se till att tjänstemannen kommer i åtnjutande av sina förmåner och rättigheter enligt tjänsteförhållandet.

Myndigheten skall till tjänstemannen på dennes begäran utan dröjsmål ge ett lönebesked av vilket framgår lönens storlek och grunderna för beräkningen av den. (13.6.1997/566)

## 14 §

En tjänsteman skall utföra sina uppgifter på behörigt sätt och utan dröjsmål. Han skall iaktta bestämmelserna om arbetsledning och övervakning.

En tjänsteman skall uppträda så som hans ställning och uppgifter förutsätter.

## 15 §

En tjänsteman får inte fordra, acceptera eller ta emot en ekonomisk eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för honom eller myndigheten.

## 16 §

En tjänsteman till vars tjänsteåligganden hör att företräda staten såsom arbetsgivare får inte i en förening som representerar statsanställda ha en sådan ställning att hans verksamhet i föreningen står i strid med nämnda tjänsteåliggande.

## 17 § (21.5.1999/626)

Om tystnadsplikt för tjänsteman gäller vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i någon annan lag.

## 18 §

En tjänsteman får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte myndigheten på ansökan beviljar tjänstemannen tillstånd därtill. En domare eller en föredragande vid en domstol får inte ta emot eller inneha en bisyssla, om inte domstolen på ansökan beviljar tillstånd därtill. Bisyslotillstånd kan beviljas också för viss tid och begränsat. Ett bisyslotillstånd kan återkallas om det finns skäl därtill. (11.5.2001/387)

Vid prövning av om bisyslotillstånd skall beviljas skall det beaktas att tjänstemannen inte på grund av bisysslan får bli jävig i sina uppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och den får inte heller annars inverka menligt på skötseln av uppgifterna eller utgöra sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren.

Om annan bisyssla än sådan som avses i 1 mom. skall tjänstemannen göra anmälan till myndigheten. Denna kan på de grunder som anges i 2 mom. förbjuda tjänstemannen att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

Med bisyssla avses i 1-3 mom. tjänst och sådant avlönat arbete eller avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse. Utöver vad som stadgas i denna paragraf skall i lag och förordning ingående stadganden om bisysslor inom olika förvaltningsområden iakttas.

De uppgifter som i samband med anmälan om bisyssla eller ansökan om bisyslotillstånd läggs fram om parterna i en tvist som behandlas av skiljemän skall hemlighållas. (11.5.2001/387)

## 18 a § (6.6.1997/545)

Vid prövning av om en tjänsteman skall förordnas att företräda staten i frågor som anknyter till utövande av dess ägarmakt eller till annan styr-

ning eller övervakning, skall beaktas att denna uppgift inte får medföra annat än sporadiskt eller tillfälligt jäv för tjänstemannen i dennes viktigaste tjänsteåligganden.

#### 19 §

En tjänsteman är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteman att lämna intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. (13.8.2004/763)

De direkta kostnaderna för kontroller och undersökningar som enligt 1 mom. bestämts av myndigheten betalas av statsmedel.

#### 20 §

En tjänsteman kan för viss tid förflyttas till arbete i ett annat ämbetsverk och en annan tjänsteman än en domare som avses i 12 kap. även till arbete hos en annan arbetsgivare än staten, om förflyttningen förbättrar tjänstemannens förutsättningar att fullgöra sina tjänsteåligganden eller främjar varaktigheten i tjänstemannens anställningsförhållande eller sysselsättandet av tjänstemannen och om den mottagande arbetsgivaren samt tjänstemannen har gett sitt samtycke till förflyttningen. Under denna tid står tjänstemannen i tjänsteförhållande till det ämbetsverk från vilket han förflyttats.

#### 21 §

Om förflyttning av tjänstemän inom försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet gäller vad som därom stadgas särskilt.

#### 22 §

En tjänsteman som utnämnts av republikens president, statsrådet eller ett ministerium kan för högst två år ställas till statsrådets disposition, då det finns giltiga skäl till det med hänsyn till skötseln av statens uppgifter. Denna tid om två år kan under samma förutsättningar förlängas med högst två år.

En tjänsteman i disponibilitet är skyldig att utföra de uppgifter som statsrådet eller en av statsrådet bestämd myndighet har ålagt honom.



5 KAP  
Tjänstledighet  
23 §

En tjänsteman får avbryta sitt arbete, om myndigheten på ansökan beviljar honom tjänstledighet eller om han är tjänstledig direkt med stöd av lag. Om avbrytande av arbetet på andra grunder gäller vad som särskilt stadgas därom. Tjänstledighet kan också beviljas utan ansökan, om tjänstemannen inte har kunnat ansöka om tjänstledighet innan arbetet avbröts eller om tillräckliga uppgifter om varför arbetet har avbrutits annars har fåtts.

En tjänsteman är tjänstledig under den tid han är riksdagsman, medlem av statsrådet, företrädare för Finland i Europaparlamentet eller fullgör sin värnplikt. Beviljande av tjänstledighet beror annars på myndighetens prövning, om inte till någon del något annat särskilt stadgas eller bestäms eller särskilt överenskoms genom tjänstekollektivavtal. (13.6.1997/566)

Även partiell tjänstledighet kan beviljas. En tjänstledig tjänsteman kan dessutom med sitt samtycke av särskilda skäl förordnas att fullgöra vissa tjänsteåligganden.

Genom förordning anges de tjänster i fråga om vilka gäller att den som utnämnts till tjänsten för viss tid är tjänstledig från en annan tjänst, till vilken han före den förstnämnda utnämningen har utnämnts på något annat sätt än för viss tid.

23 a § (30.11.2007/1088)

När en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom ska han styrka sjukdomen med ett läkarintyg som uppgjorts enligt formuläret för anhållan om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), med ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar högst tre dygn kan tjänstemannen styrka sjukdomen även på något annat tillförlitligt sätt som har godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet. Om sjukdomen varar över fem dygn ska den dock styrkas med ett ovan avsett läkarintyg.

I fråga om en viss period eller ett visst område eller i fall som begränsats på annat sätt kan genom förordning av statsrådet bestämmas om lättnader i tjänstemäns skyldighet att styrka sjukdom.

6 KAP  
Varning  
24 §

En tjänsteman som bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt kan ges en skriftlig varning.

7 KAP  
Avslutande av tjänsteförhållande  
25 §

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp ömsesidigt så att det upphör efter en viss uppsägningstid eller, om så är överenskommet eller särskilt stadgat i lag, utan att någon uppsägningstid iakttas.

En myndighet får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror av tjänstemannen, om inte skälet är synnerligen vägande. Som ett sådant skäl kan åtminstone inte betraktas

1) tjänstemannens sjukdom, lyte eller kroppsskada, om inte följden härav har varit en väsentlig och bestående nedgång i tjänstemannens arbetsförmåga och tjänstemannen på grund härav har rätt till invalidpension,

2) tjänstemannens deltagande med stöd av en tjänstemannaförenings beslut i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd, eller

3) tjänstemannens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhällelig verksamhet eller föreningsverksamhet.

Uppsägning på någon grund som avses i denna paragraf skall ske inom skäligen tid efter att myndigheten har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

En myndighets uppsägningsrätt kan dessutom genom avtal begränsas så att myndigheten får utöva den endast på de grunder som nämns i avtalet.

En myndighet får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger en myndighet upp en tjänsteman som är gravid, anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte myndigheten visar någon annan grund. En myndighet får inte säga upp en tjänsteman under särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och inte heller, sedan den fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör då den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som utnämnts för viss tid upphör utan uppsägning då denna tid gått ut, om inte tjänsteförhållandet med anledning av uppsägning har upphört redan tidigare.

## 26 § (28.2.2003/176)

Utöver vad som i 25 § 2 mom. bestäms om grunderna för uppsägning, kan följande tjänstemän sägas upp då det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till det:

- 1) justitiekanslern i statsrådet och biträdande justitiekanslern,
- 2) kommandören för försvarsmakten,
- 3) statssekreterare, statssekreterare såsom kanslichef, kanslichef, understatssekreterare och avdelningschef samt sådana tjänstemän vid ett ministerium som till tjänsteställningen motsvarar dessa, så som närmare föreskrivs genom förordning av statsrådet,
- 4) cheferna för de ämbetsverk som anges genom förordning av statsrådet, samt
- 5) ministers specialmedarbetare.

## 26 a § (28.2.2003/176)

Utöver vad som i 25 § 2 mom. och 26 § bestäms om grunderna för uppsägning kan statssekreteraren och en ministers specialmedarbetare sägas upp, om han eller hon förlorar den ministers förtroende för vars mandatperiod han eller hon har utnämnts.

## 27 §

En myndighet har rätt att säga upp en tjänsteman, om

- 1) ämbetsverket eller den enhet där tjänstemannen arbetar läggs ner, eller
- 2) tjänstemannens uppgifter eller ämbetsverkets möjligheter att erbjuda honom uppgifter minskar väsentligen och inte bara tillfälligt.

Grund för uppsägning enligt 1 mom. 2 punkten anses åtminstone inte föreligga, då

- 1) uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny arbetstagare har anställts i liknande uppgifter, och ändringar i ämbetsverkets verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid,
- 2) den omorganisering av arbetsgruppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar det arbete som ämbetsverket kan erbjuda eller ändrar arbetsuppgifternas art,
- 3) som orsak till uppsägningen har uppgivits anskaffning av maskiner och anläggningar, men tjänstemannen med hänsyn till hans yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom ämbetsverkets försorg, eller
- 4) som orsak till uppsägningen har uppgivits kostnadsbesparing genom minskning av personalen, men denna inbesparing är så liten att den inte med beaktande av ämbetsverkets och tjänstemannens förhållanden kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen.

Om en tjänst som inrättats vid ämbetsverket förläggs till en annan ort och tjänstemannen av grundad anledning inte övergår till att arbeta på denna ort, kan tjänstemannen sägas upp med stöd av denna paragraf.

Myndigheten har dock inte rätt att säga upp en tjänsteman av de orsaker som nämns i 1 mom., om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter inom samma ämbetsverk eller om tjänsten med stöd av 5 § överförs till ett annat ämbetsverk.

Vad som i 25 § 4 och 5 mom. stadgas om begränsning av uppsägningsrätten gäller på motsvarande sätt också de uppsägningsgrunder som nämns i denna paragraf, med undantag för sådana fall då ett ämbetsverk läggs ner.

### 28 §

En myndighet som verkställer uppsägning och en tjänsteman kan avtala att tjänsteförhållandet upphör omedelbart med anledning av uppsägningen. Då tjänsteförhållandet upphör har tjänstemannen dock omedelbart rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

En myndighet som har sagt upp en tjänsteman kan före uppsägningstidens utgång återta uppsägningen, om tjänstemannen ger sitt samtycke till det. En tjänsteman får inte återta sin uppsägning, om inte myndigheten samtycker till det.

### 29 §

En permitterad tjänsteman är oberoende av den uppsägningstid som annars gäller i tjänsteförhållandet berättigad att säga upp sitt tjänsteförhållande att upphöra när som helst under permitteringstiden, dock inte, om han redan känner till när permitteringen kommer att upphöra, under den sista veckan före utgången av permitteringstiden.

Om myndigheten innan permitteringen upphör säger upp en tjänsteman, är tjänstemannen berättigad till lön för uppsägningstiden även i fråga om permitteringstiden, utom i det fall att uppsägningen har upphävts med anledning av att ändring har sökts.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänstemannen har fått tillgodogöra sig någon uppsägningstid på grund av att tjänsteförhållandet avslutas, och permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänstemannen om han säger upp tjänsteförhållandet rätt till ersättning för den lön för uppsägningstiden som han gått miste om på samma sätt som när myndigheten säger upp tjänsteförhållandet, om inte myndigheten inom en vecka efter uppsägningen erbjuder tjänstemannen arbete. (1.4.1999/480)

## 29 a § (29.12.2011/1548)

Den som vid en överlåtelse av rörelse som avses i 5 e § förvärvar rörelsen får inte säga upp ett anställningsförhållande enbart på grund av överlåtelsen.

När staten överlåter en funktionell del av verksamheten på det sätt som föreskrivs i 5 e § får en tjänsteman utan att iaktta den uppsägningstid som annars ska tillämpas i hans eller hennes tjänsteförhållande och oberoende av tjänsteförhållandets längd säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänstemannen om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänstemannen har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt anställningsförhållande så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller därefter, dock senast inom en månad från underrättelsen.

## 30 §

Uppsägningstiden kan avtalas att omfatta högst sex månader. Har längre tid avtalats, skall i stället nämnda uppsägningstid iakttas.

I avtal kan bestämmas att uppsägningstiden för myndigheten är längre än den uppsägningstid som en tjänsteman skall iaktta när han säger upp tjänsteförhållandet.

Har en tjänstemans anställningsförhållande till staten pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommit, kan myndigheten säga upp tjänstemannens tjänsteförhållande så att det upphör tidigast

- 1) om en månad, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) om två månader, om anställningsförhållandet har varat över ett men högst fem år,
- 3) om tre månader, om anställningsförhållandet har varat över fem men högst nio år,
- 4) om fyra månader, om anställningsförhållandet har varat över nio men högst 12 år,
- 5) om fem månader, om anställningsförhållandet har varat över 12 men högst 15 år, samt
- 6) om sex månader, om anställningsförhållandet har varat över 15 år.  
(15.3.1996/147)

När en tjänsteman säger upp sig iakttas en uppsägningstid på en månad. Har anställningsförhållandet till staten varat högst ett år, iakttas dock en uppsägningstid på 14 dagar, och har anställningsförhållandet till staten varat över tio år en uppsägningstid på två månader. (15.3.1996/147)

## 31 §

En myndighet kan, på de grunder på vilka ett tjänsteförhållande kan enligt 27 § 1 mom. sägas upp, ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid, räknat från utgången av uppsägningstiden.

## 32 § (29.12.2011/1548)

Om en tjänsteman har sagts upp av andra skäl än sådana som beror på tjänstemannen, och det ämbetsverk där tjänstemannen sagts upp inom 24 månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, ska ämbetsverket hos den lokala arbetskraftsmyndigheten ta reda på om tidigare tjänstemän söker arbete genom denna myndighets förmedling. Om så är fallet, är det i första hand dessa tidigare tjänstemän, vilka uppfyller behörighetsvillkoren, som ämbetsverket ska erbjuda uppgifter eller tjänster där den utnämmande myndigheten inte är republikens president, statsrådets allmänna sammanträde, högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen. I sådana fall får tjänsterna besättas utan att de förklaras lediga.

Skyldigheten enligt 1 mom. gäller förvärvare enligt 5 e § under nio månader från utgången av uppsägningstiden, om överlåtaren har sagt upp en tjänsteman före tidpunkten för överlåtelsen.

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar den skyldighet som avses i 1 eller 2 mom. ska ersätta tjänstemannen den skada som på så sätt uppkommit.

## 33 §

En tjänstemans tjänsteförhållande kan genast upplösas, om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt.

## 34 §

Rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan därefter har förlorat sin betydelse, två veckor från det myndigheten fick kännedom om orsaken till upplösandet eller, om skälet är av fortgående art, från det kännedom erhöles om att det bortfallit. Finns det giltigt hinder för upplösning, får upplösning verkställas inom två veckor från det hindret bortföll.

Har upplösandet av ett tjänsteförhållande uppskjutits på grund av förundersökning eller inhämtande av annan utredning som behövs i saken, får upplösning verkställas inom två veckor från det förundersökningen avslutats eller utredningen inhämtats, dock senast sex månader från det att orsaken till upplösningen uppkom.

## 35 § (30.7.2004/682)

Den allmänna avgångsåldern för tjänstemän är 68 år.

2 mom. har upphävts genom L 18.1.2013/48. (18.1.2013/48)

En tjänstemans tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet skall upphöra vid utgången av den månad under vilken han eller hon uppnår avgångsåldern.

Då en tjänsteman på basis av ett tjänsteförhållande har beviljats full invalidpension tills vidare, upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning eller någon annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet ska upphöra, vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänstemannens rätt till lön under sjukdomstiden har upphört eller, om arbetsgivaren har fått del av beslutet om invalidpension senare, vid utgången av månaden för delfäendet. (30.11.2007/1088)

## 8 KAP

## Permittering

## 36 §

Om en myndighet med stöd av 27 § 1 mom. kan säga upp en tjänsteman, kan han med iakttagande av 14 dagars varsel permitteras så att tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts för viss tid eller tills vidare medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

En tjänsteman kan så som stadgas i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om hans uppgifter eller ämbetsverkets möjligheter att erbjuda honom uppgifter tillfälligt har minskat och myndigheten inte skäligen för honom inom samma ämbetsverk kan ordna andra uppgifter eller utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 9 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom. (30.3.2007/343)

## 37 §

Permittering hindrar inte en tjänsteman från att under permitteringstiden utföra annat arbete.

Tjänstemannen bibehåller under permitteringstiden rätten att bo kvar i en bostad som ställts till hans förfogande på grundval av anställningsförhållandet. Om vägande skäl kräver det kan myndigheten upplåta en annan lämplig bostad för en tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits.

tits på grund av permittering. De flyttningskostnader som föranleds härav ersätts av statens medel.

### 38 §

Sedan myndigheten konstaterat att permittering är nödvändig skall den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringens början tillstålla förtroendemannen och, då permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även Arbetskraftsmyndigheterna förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitteringens orsak, beräknade begynnelse-tidpunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

### 39 §

Det meddelande om permittering som avses i 36 § 1 mom. skall ges tjänstemannen personligen, om inte myndigheten och den förtroendeman som saken berör kommer överens om något annat. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och tidsbestäm-d permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Myndigheten skall på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering skall dessutom delges den förtroendeman som saken berör och, om permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även Arbetskraftsmyndigheterna.

Den skyldighet att anmäla om permittering som avses i 1 mom. föreligger dock inte i de fall då myndigheten av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön som hänför sig till permitteringstiden.

Myndigheten kan med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för när en permittering börjar eller upphör eller återkalla en permittering. Har en tjänsteman permitterats tills vidare, skall meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg.

## 9 KAP

### Avstängning från tjänsteutövning

### 40 §

Har ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång, ska tjänstemannen avstängas från tjänsteutövning, om inte förvaltningsdomstolen eller, om förvaltningsdomstolens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, högsta förvaltningsdomstolen av särskilda skäl beslutar något annat. Har en tjänsteman avsatts eller tjänsteförhållandet upplösts, ska denne omedelbart



avstängas från tjänsteutövning även om beslutet inte har vunnit laga kraft. (1.3.2013/177)

En tjänsteman kan dessutom avstängas från tjänsteutövning

1) under tiden för åtal för brott samt därav betingade undersökningar, om dessa kan inverka på tjänstemannens förutsättningar att sköta sina uppgifter,

2) om tjänstemannen vägrar att delta i sådan kontroll eller undersökning som avses i 19 § eller om han vägrar att enligt nämnda paragraf lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd,

3) om tjänstemannen har en sjukdom som i väsentlig mån hindrar skötseln av tjänsten, samt

4) omedelbart efter en uppsägning, om den gärning eller försummelse som ligger till grund för uppsägningen visar att tjänstemannen är till den grad olämplig för sin uppgift att tjänsteutövningen inte kan fortsätta eller om den fortsatta tjänsteutövningen under uppsägningstiden kan äventyra medborgarnas säkerhet.

Vid avstängning från tjänsteutövning med stöd av 2 mom. 4 punkten är tjänstemannen dock berättigad till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Den myndighet som har beslutat om avstängning från tjänsteutövning ska följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i ärendet om omständigheterna förändrats. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning ska utan dröjsmål tas upp till avgörande när tjänstemannen så kräver. (30.11.2007/1088)

## 10 KAP (30.12.2002/1307) (30.12.2002/1307)

10 kap. har upphävts genom L 30.12.2002/1307.

## 11 KAP Avtal om anställningsvillkoren 44 §

Ett ämbetsverk kan med en tjänsteman ingå skriftligt avtal om tjänstemannens anställningsvillkor. Med tjänstemän som avses i 26 § i denna lag ingås avtalet dock av statsrådet.

I avtal som avses i 1 mom. får inte överenskommas om frågor om vilka det enligt 2 § 2 och 3 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal inte får ingås avtal. Genom avtal får inte heller överenskommas om villkor som är sämre än anställningsvillkoren enligt tjänstekollektivavtalet.

Uppsägning av en tjänsteman eller upplösning av ett tjänsteförhållande betraktas samtidigt som uppsägning av avtalet.

Om avtal inte ingås eller annat inte följer av avtalet, gäller beträffande anställningsvillkoren vad därom stadgas eller bestäms eller överenskomms med stöd av lagen om statens tjänstekollektivavtal.

## 12 KAP

### Domare

#### 45 § (25.2.2000/208)

Denna lag tillämpas även på domartjänster och domare, om inte något annat bestäms i lag.

Om utnämning av domare bestäms i lagen om utnämning av domare (205/2000).

Vad som bestäms i 9, 10 och 22 §, 23 § 4 mom., 25, 26, 26 a och 27–34 §, 35 § 2 mom., 8 kap., 40 § 1 mom., 44 § och 66 § 3 mom. gäller inte domartjänster eller domare. (24.4.2009/288)

Med avvikelse från vad som bestäms i 35 § 3 mom. kan en domare inte kvarstå i en domartjänst efter avgångsåldern.

#### 46 § (24.4.2009/288)

Presidenten samt ledamöterna och föredragandena vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen entledigas av respektive domstol på ansökan. Andra innehavare av domartjänst entledigas av justitieministeriet, om inte något annat föreskrivs särskilt.

En domare är skyldig att avgå från sin statliga anställning, om han eller hon på grund av sjukdom, lyte eller kroppsskada förlorat sin arbetsförmåga. Ansöker en domare vid en allmän domstol eller arbetsdomstolen inte om avsked, ska den domstol där han eller hon ska åtalas för brott i tjänsten entlediga honom eller henne. En domare vid en förvaltningsdomstol, marknadsdomstolen eller försäkringsdomstolen entledigas av högsta förvaltningsdomstolen. En föredragande vid högsta domstolen entledigas av Helsingfors hovrätt och en föredragande vid högsta förvaltningsdomstolen av Helsingfors förvaltningsdomstol. En ledamot eller presidenten vid högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen entledigas dock av respektive domstol. Ett ärende som gäller entledigande väcks på ansökan av den berörda domstolen eller av en högre domstol och det ska behandlas som ett rättskipningsärende.

Presidenten och en ledamot vid högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen avstångs från tjänsteutövning av den domstol där han eller hon är anställd. Andra domare avstångs från tjänsteutövning av den domstol vid vilken de ska åtalas för tjänstebrott.

## 46 a § (24.4.2009/288)

En skriftlig varning ges

- 1) en tingsdomare och en jordrättsingenjör av tingsrättens lagman,
- 2) en lagman vid en tingsrätt och en ledamot vid en hovrätt av hovrättens president,
- 3) ett arbetsdomstolsråd av presidenten vid arbetsdomstolen,
- 4) en president vid en hovrätt, presidenten vid arbetsdomstolen och en ledamot och en föredragande vid högsta domstolen av presidenten vid högsta domstolen,
- 5) en förvaltningsrättsdomare av överdomaren vid förvaltningsdomstolen,
- 6) en marknadsrättsdomare och marknadsrättsingenjör av överdomaren vid marknadsdomstolen, (31.1.2013/122)
- 7) en försäkringsdomare av överdomaren vid försäkringsdomstolen,
- 8) en överdomare vid en förvaltningsdomstol, marknadsdomstolen och försäkringsdomstolen samt en ledamot och en föredragande vid högsta förvaltningsdomstolen av presidenten vid högsta förvaltningsdomstolen.

## 47 §

Om de grunder på vilka en domare kan förflyttas till en annan tjänst bestäms i grundlagen. (17.3.2000/281)

Om förflyttning av en domare till en annan tjänst beslutar den utnämmande myndigheten. En domare kan förflyttas enbart till en tjänst vars behörighetsvillkor han uppfyller och som kan anses vara lämplig för honom. Domaren skall i första hand förflyttas till en tjänst på samma ort.

Vägrar en domare i de fall som avses i 2 mom. utan giltigt skäl att ta emot annan tjänst, skall den utnämmande myndigheten utan ansökan entlediga honom.

Om förflyttning med stöd av 20 § av en domare vid högsta förvaltningsdomstolen och en domare vid länsrätt för viss tid till arbete i ett annat ämbetsverk beslutar högsta förvaltningsdomstolen och om förflyttning av en annan domare högsta domstolen.

## 48 § (25.2.2000/208)

Vad som i denna lag bestäms om domartjänster och domare gäller även föredragandetjänster och föredragande vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

13 KAP (1.3.2013/177)  
(1.3.2013/177)

13 kap. har upphävts genom L 1.3.2013/177.

14 KAP  
Ändringsökande  
52 §

En tjänsteman som anser att en myndighet inte till honom utgivit en ekonomisk förmån av anställningsförhållandet sådan den bort vara, får skriftligen yrka rättelse hos myndigheten, om inte annat stadgas i lag eller förordning. Myndigheten skall ge beslut i saken. Rättelseyrkande får inte framställas i ett ärende som faller under arbetsdomstolens behörighet, om inte arbetsdomstolen med stöd av 1 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen har beslutat att den inte avgör ärendet.

I myndighetens beslut på rättelseyrkande får ändring sökas så som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). (19.6.1997/604)

53 §

Ändring i statsrådets beslut genom vilket statsrådet har sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning eller beslutat att avstängningen från tjänsteutövning fortfarande ska gälla får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen så som bestäms i förvaltningsprocesslagen. (30.11.2007/1088)

Ett beslut genom vilket en annan myndighet än statsrådet har gett någon annan tjänsteman än en domare en varning eller permitterat eller sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande eller ändrat ett tjänsteförhållande till en deltidsanställning, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning, beslutat att avstängningen från tjänsteutövning fortfarande ska gälla eller skilt en tjänsteman från tjänsteutövning för viss tid får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. (1.3.2013/177)

Vad som stadgas i 2 mom. gäller inte beslut genom vilket republikens president har sagt upp en tjänsteman eller upplöst en tjänstemans tjänsteförhållande eller genom vilket högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen har gett en tjänsteman en varning eller permitterat eller sagt upp en tjänsteman, upplöst en tjänstemans tjänsteförhållande eller ändrat tjänsteförhållandet till en deltidsanställning eller avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning.

#### 53 a § (24.4.2009/288)

Beslut om skriftlig varning till en domare får överklagas genom besvär. Ett beslut av lagmannen vid en tingsrätt överklagas till hovrätten. Ett beslut av presidenten vid en hovrätt eller vid arbetsdomstolen överklagas till högsta domstolen. Ett beslut av överdomaren vid en förvaltningsdomstol, marknadsdomstolen eller försäkringsdomstolen överklagas till högsta förvaltningsdomstolen. Ett beslut av presidenten vid högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen överklagas till respektive domstol och överklagandet behandlas i plenum.

Överklagandet ska inom 30 dagar från delfäendet av beslutet ges in till den domstols kansli där domaren är anställd. Domstolen ska omedelbart till fullföljdsdomstolen skicka överklagandet med bilagor, en kopia av det överklagade beslutet och ett utlåtande med anledning av överklagandet från den domare som gett varningen.

Domstolen ska behandla överklagandet som ett rättskipningsärende. När ärendet behandlas ska den som överklagar och den domare som fattat beslutet ges tillfälle att bli hörda om överklagandet och i förekommande fall lägga fram bevis och annan information.

#### 54 § (1.3.2013/177)

54 § har upphävts genom L 1.3.2013/177.

#### 54 a § (24.4.2009/288)

När en hovrätt som behörig domstol enligt 46 § 2 mom. har beslutat entlediga en domare eller Helsingfors hovrätt en föredragande vid högsta domstolen, får beslutet överklagas genom besvär till högsta domstolen. Hovrättens beslut ska följas även om det överklagas, om inte högsta domstolen bestämmer något annat.

När Helsingfors förvaltningsdomstol som behörig domstol enligt 46 § 2 mom. har beslutat entlediga en föredragande vid högsta förvaltningsdomstolen, får beslutet överklagas genom besvär till högsta förvaltningsdomstolen. Förvaltningsdomstolens beslut ska följas även om det överklagas, om inte högsta förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

#### 55 § (1.3.2013/177)

Ärenden som avses i 53 § ska förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen behandla i brådsökande ordning.

Ett beslut om permittering av en tjänsteman ska iakttas även om beslutet har överklagats. Ett beslut om avstängning av en tjänsteman från tjänsteut-

övning och ett beslut om skiljande av en tjänsteman från tjänsteutövning för viss tid ska iakttas även om beslutet har överklagats, om inte förvaltningsdomstolen eller högsta förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

En tjänstemans tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om uppsägningen av tjänstemannen eller upplösningen av tjänstemannens tjänsteförhållande enligt ett lagakraftvunnet beslut har skett utan en i denna lag föreskriven grund.

#### 55 a § (1.3.2013/177)

När ett ärende som gäller avslutande av ett tjänsteförhållande i de fall som avses i 55 § 3 mom. har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut och arbetsgivaren har fått en sådan utredning som avses nedan i 2 mom., betalas till tjänstemannen utan dröjsmål den inkomst för den ordinarie arbetstiden som denne med anledning av att tjänsteförhållandet avslutats i strid med lag har gått miste om, minskad med motsvarande inkomst som han eller hon under samma tid har förvärvat i annan anställning, som yrkesutövare eller som företagare och som han eller hon inte skulle ha fått i tjänsten. Likaså beaktas som avdrag sjukdagpenning och moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen som under samma tid betalats ut till tjänstemannen till den del arbetsgivaren skulle ha haft rätt till denna förmån för motsvarande tid med stöd av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.

Tjänstemannen är skyldig att utan dröjsmål lämna arbetsgivaren en tillförlitlig utredning om andra sådana förvärvsinkomster och dagpenningförmåner enligt sjukförsäkringslagen som avses i 1 mom. och som han eller hon har erhållit.

#### 56 § (1.3.2013/177)

En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan någon sådan grund som föreskrivs i 9 § 1 eller 2 mom. eller utan något särskilt skäl som föreskrivs i 9 § 3 mom. eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd med stöd av 9 § 1 eller 2 mom. har utnämnts för viss tid har, när hans eller hennes tjänsteförhållande till ämbetsverket upphör till följd av att han eller hon inte längre utnämns till tjänsteman vid ämbetsverket, rätt att av ämbetsverket få en ersättning som motsvarar lönen för minst 6 och högst 24 månader. Yrkande på sådan ersättning behandlas som förvaltningsvistemål av förvaltningsdomstolen.

Yrkande på ersättning ska framställas vid förvaltningsdomstolen inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.

### 57 § (1.3.2013/177)

I ett beslut som gäller en tjänsteman och som statsrådet eller ett ämbetsverk har fattat får tjänstemannen söka ändring på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Ändring i ett beslut som en domstol fattat om en tjänstemans bisyssla söks dock genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen. Besluten ska iakttas trots besvär, om inte besvärsinstansen beslutar något annat. Ärenden som avses i 53 § ska förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen behandla i brådskande ordning.

Också en myndighet får genom besvär söka ändring i ett beslut av en förvaltningsdomstol när beslutet är ett avgörande med anledning av besvär över ett beslut som myndigheten har fattat på grundval av denna lag eller när det är ett avgörande i ett förvaltningstvistemål enligt 56 §.

I följande beslut som gäller en tjänsteman eller den som söker en tjänst får ändring inte sökas genom besvär, om inte något annat bestäms i lag:

- 1) utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande,
- 2) placering av en gemensam tjänst inom ämbetsverket,
- 3) beviljande eller förvägran av tjänstledighet som är beroende av prövning, och
- 4) förordnande till en uppgift, om tjänstemannen har gett sitt samtycke till förordnandet.

Om ett beslut som avses i 3 mom. 2 eller 4 punkten innebär att placementsorten för tjänsten ändras, får ändring i beslutet sökas på det sätt som bestäms i förvaltningsprocesslagen. Beslutet ska dock iakttas trots att ändring har sökts, om inte besvärsinstansen beslutar något annat.

### 58 § (1.3.2013/177)

58 § har upphävts genom L 1.3.2013/177.

### 59 § (1.3.2013/177)

59 § har upphävts genom L 1.3.2013/177.

## 15 KAP

### Särskilda stadganden

#### 60 §

Lön eller annan ekonomisk förmån av anställningsförhållandet som utbetalts utan grund får återkrävas också genom att den dras av från tjänstemannens lön i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar, om tjänstemannen fortfarande är anställd vid samma ämbetsverk.

Från den lön som varje gång skall utbetalas får inte med stöd av 1 mom. indrivnas mer än vad som enligt lag får utmätas av lön. Då återkravsförfarande inleds skall tjänstemannen meddelas grunden för detta samt det belopp som återkrävs.

#### 61 §

Återkrav av lön eller annan ekonomisk förmån av anställningsförhållandet som utbetalts utan grund skall inledas så som stadgas i 60 § eller anhängiggöras i annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lönen eller förmånen utgavs. Inleds eller anhängiggörs inte återkravsförfarandet inom denna tid, har rätten till återkrav gått förlorad.

#### 62 §

Har ett rättelseyrkande som avses i 52 § inte framställts inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum eller inom 60 dagar från delfäendet av sådant beslut av arbetsdomstolen som nämns i 52 §, är rätten till förmånen förverkad.

Har talan i ett ärende som gäller ekonomisk förmån av ett tjänsteförhållande och som faller under arbetsdomstolens behörighet inte väckts vid arbetsdomstolen inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum, är rätten till förmånen förverkad. Skall i saken först föras underhandling som avses i 11 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen är rätten till förmånen förverkad om underhandling inte inom ovan nämnda tid har krävts på därom avtalat sätt.

#### 63 §

Försummar en tjänsteman att iaktta bestämmelserna om sökande av dag- eller moderskapspenning som med stöd av sjukförsäkringslagen (364/63) betalas till arbetsgivaren eller bestämmelserna om sökande av någon annan på lag grundad förmån, kan för tjänstledighetstiden till honom utbetald lön, till den del den motsvarar dag- eller moderskapspenningen eller en annan förmån av ovan nämnt slag, återkrävas i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar.

SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom SjukförsäkringsL 1224/2004.



## 63 a § (28.3.2014/270)

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 gälden har anhängiggjorts eller, om kravet framställs under rättegång, från det att kravet framställdes.

I de fall som avses i 55 a § 1 mom. ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar förflutit från den dag då tjänstemannen lämnade arbetsgivaren en sådan utredning som avses i 2 mom. i den paragrafen.

63 a § har tillfogats genom L 270/2014, som träder i kraft 1.9.2014.

## 64 §

Om ersättande av skada som orsakats i tjänsteförhållande gäller vad som därom stadgas särskilt.

En tjänsteman är inte skyldig att ersätta staten och staten är inte skyldig att ersätta en tjänsteman för skada som har orsakats av avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd, om inte åtgärden har vidtagits i strid med stadgandena om medling i arbetstvister eller åtgärden strider mot lagen om statens tjänstekollektivavtal eller bestämmelserna i tjänstekollektivavtal och om inte den olägenhet som avbrottet har orsakat är avsevärd. En tjänsteman är inte heller skyldig att ersätta staten för skada som orsakats av avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd, om han med stöd av tjänstemannaföreningens beslut har deltagit i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd trots att åtgärden strider mot ovan nämnda stadganden och bestämmelser.

## 65 §

En tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst. Om den andra statliga tjänsten är en bisyssla som avses i 18 § 3 mom. anses tjänstemannen dock inte ha avgått från sin tidigare tjänst på grund av utnämningen till bisysslan. (30.11.2007/1088)

En tjänsteman anses likaså ha avgått från statlig tjänst vid den tidpunkt då han eller hon utnämns till en tjänst vid riksdagens kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli eller statens revisionsverk. (25.5.2007/604)

Om en tjänsteman som utnämnts till en tjänst utnämns till en annan statlig tjänst och till denna tjänst hör en provotid, anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst när provotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under provotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst till dess att provotiden i den nya tjänsten upphör. (30.11.2007/1088)

#### 66 §

Uppsägning och upplösning av ett tjänsteförhållande skall ske skriftligen.

Innan en tjänsteman avstås från tjänsteutövning eller sägs upp med stöd av 25 eller 26 §, ett tjänsteförhållande upplöses, en tjänsteman ges varning eller ett beslut om överföring av en tjänst enligt 5 § 1 mom. fattas, skall tjänstemannen ges tillfälle att bli hörd i saken.

Bestämmelser om den myndighet som ger en tjänsteman en varning, permitterar eller säger upp en tjänsteman, upplöser ett tjänsteförhållande, avstänger en tjänsteman från tjänsteutövning eller med stöd av 20 eller 21 § förflyttar en tjänsteman utfärdas genom förordning av statsrådet. (30.11.2007/1088)

Bestämmelser om hörande av huvudförtroendemannen eller förtroendemannen innan beslut fattas om permittering av en tjänsteman, uppsägning eller avstängning från tjänsteutövning eller upplösning av tjänsteförhållande utfärdas genom förordning av statsrådet. (30.11.2007/1088)

#### 66 a § (29.6.2006/580)

#### Tjänstemäns rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

En tjänsteman har rätt att i enlighet med 32 b § i kommunallagen (365/1995) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

#### 67 §

En tjänsteman har rätt att av myndigheten på begäran få intyg över den tid anställningsförhållandet varat och uppgifternas art (arbetsintyg). Dessutom skall, om tjänstemannen begär det, i arbetsintyget anges orsaken till att anställningsförhållandet upphör samt ges vitsord över tjänstemannens arbetskicklighet, flit och uppförande. Efter en tjänstemans död har dödsboet rätt att få arbetsintyg.

Begärs arbetsintyg senare än 10 år efter det anställningsförhållandet upphörde, är myndigheten skyldig att ge intyget endast om detta inte medför oskälig olägenhet. Under samma förutsättning skall i stället för ett arbetsintyg, som förkommit eller förstörts, på begäran ges ett nytt intyg.

Ett arbetsintyg får inte förses med sådan anteckning eller ges sådan form att därmed avses att lämna andra uppgifter om tjänstemannen än vad som framgår av intygets ordalydelse.

#### 68 § (10.11.2006/985)

68 § har upphävts genom L 10.11.2006/985.

#### 69 §

Vad som i denna lag stadgas om ministerium gäller även statsrådets kansli, och vad som stadgas om ämbetsverk även statlig inrättning.

#### 69 a § (21.4.1995/692)

Om straff för brott mot 6 § 1 mom. och 11 § stadgas i 47 kap. 3 § strafflagen.

Om straff för brott mot 12 §, som begås genom att en tjänstemans fackliga eller politiska verksamhet hindras eller genom att en tjänsteman tvingas att höra till en facklig eller politisk förening, stadgas i 47 kap. 5 § strafflagen.

#### 70 §

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas genom förordning.

### 16 KAP

#### Ikraftträdelse- och övergångsstadganden

#### 71 §

Denna lag träder i kraft den 1 december 1994.

Genom denna lag upphävs statstjänstemannalagen av den 24 oktober 1986 (755/86) och lagen om införande av statstjänstemannalagen (756/86) jämte ändringar.

Denna lags 35 § 1 mom. träder dock i kraft den 1 januari 1996. Tills 35 § 1 mom. träder i kraft tillämpas 50 § 1 mom. i den statstjänstemannalag som upphävs genom denna lag.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft.

## 72 §

En tillfällig statstjänsteman och tjänstförrättande statstjänsteman överförs när denna lag träder i kraft till sådant tjänsteförhållande om vilket stadgas i 9 § 1 mom. i denna lag för den tidsperiod eller annars begränsade tid för vilken han har anställts som tillfällig tjänsteman eller utnämnts till tjänstförrättande tjänsteman.

På en tjänsteman som innan denna lag trätt i kraft har anställts i en tjänst på provotid tillämpas 14 § 2 mom. i den statstjänstemannalag som upphävs genom denna lag.

## 73 §

Ett avtal som innan denna lag har trätt i kraft har ingåtts med en tjänsteman med avtalslön gäller efter att lagen har trätt i kraft fortfarande så som bestämts i avtalet.

## 74 §

Sådan tjänstledighet för skötsel av en annan tjänst för viss tid eller såsom tjänsteman på provotid som avses i 43 § i den upphävda statstjänstemannalagen och som börjat innan denna lag har trätt i kraft fortsätter under den tid tjänstemannen innehar den nämnda tjänsten.

## 75 §

Förordningen om tjänsteed och tjänsteförsäkran samt domared och domarförsäkran (1183/87) som utfärdats med stöd av 28 § 1 mom. och de statsrådsbeslut som utfärdats med stöd av 9 a § 2 mom. och 26 § 2 mom. i den statstjänstemannalag, som upphävs genom denna lag, förblir alltså i kraft.

Stadganden i 5 och 8 §§ lagen om införande av statstjänstemannalagen, som upphävs genom denna lag, tillämpas fortfarande. Stadgandena i 15 § 3 mom., 16 § 2 och 3 mom., 25 och 35 §§ samt 36 § 3 och 4 mom. i den nämnda lagen tillämpas fortfarande på de tjänstemän på vilka stadgandena tillämpas när denna lag träder i kraft. Vad dessa stadganden föreskriver om tillämpningen av statstjänstemannalagen gäller denna lag, sedan den trätt i kraft.

## 76 §

Stadgandena om periodisk ersättning i den statstjänstemannalag som upphävs genom denna lag skall under fem års tid från det att denna lag

träder i kraft alltjämt tillämpas på de tjänstemän som sägs upp med stöd av 27 § i denna lag innan nämnda tid om fem år gått ut. Ansökan om periodisk ersättning skall lämnas in senast inom sex månader efter det att nämnda tid om fem år gått ut.

Om en tjänsteman med stöd av 1 mom. beviljas periodisk ersättning eller om till honom när denna lag träder i kraft betalas periodisk ersättning eller om han med stöd av den upphävda lagen är berättigad till periodisk ersättning, tillämpas stadgandena i den upphävda lagen och i den förordning som givits med stöd av lagen fortfarande på hans rätt att få sådan ersättning. Delegationen för avgångsbidragsärenden fortsätter med sin verksamhet under den tid som nämns i denna paragraf.

#### 77 §

Ett disciplinärende som anhängiggjorts innan denna lag har trätt i kraft slutbehandlas med iakttagande av de stadganden som gällde när denna lag trädde i kraft, om inte något annat stadgas i 78 §.

#### 78 §

När denna lag träder i kraft indras de tjänstemannanämnder som tillsatts med stöd av den statstjänstemannalag som upphävts genom denna lag. De ärenden som behandlas i tjänstemannanämnderna överförs till den tjänstemannanämnd som inrättats med stöd av denna lag.

-----

## 2 Statstjänstemannaförordning 14.11.1994/971

På föredragning av finansministern stadgas med stöd av statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/94):

### Inrättande, överföring, indragning och ändring av tjänster

#### 1 § (16.2.2012/72)

1 § har upphävts genom F 16.2.2012/72.

#### 2 § (16.2.2012/72)

En tjänst som specificeras i statsbudgeten inrättas och dras in samt ändras i fråga om benämningen genom beslut av det ministerium som saken gäller, med undantag av tjänsten som kanslichef vid justitiekanslersämbetet, i fråga om vilken beslut fattas av justitiekanslersämbetet.

Det ministerium som saken gäller fattar beslut om inrättande, indragning och ändring samt om överföring inom samma ämbetsverk av en tjänst som chef för ett sådant ämbetsverk som avses i 1 § 3 mom. i statstjänstemannalagen, om det är fråga om en tjänst som inte specificeras i statsbudgeten.

#### 3 §

Ämbetsverket fattar beslut om inrättande och indragning samt ändring och överföring till en annan enhet inom samma ämbetsverk än den som tjänsten har inrättats vid i fråga om andra tjänster än de som nämns i 2 §.

Med avvikelse från vad som stadgas i 1 mom.

1) fattar justitieministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänster vid hovrätterna, förvaltningsdomstolarna, tingsrätterna, specialdomstolarna, exekutionsverken, häradsämbetenas exekutionsavdelningar, statliga rättshjälpsbyråer, Rättspolitiska forskningsinstitutet, Europeiska institutet för kriminalpolitik, verksamt i anslutning till Förenta nationerna, Dataombudsmannens byrå, Konkursombudsmannens byrå, Centralen för undersökning av olyckor och Rättsregistercentralen; beslut som gäller tjänster vid Brottspåföljdsområdets utbildningscentral fattas dock av Brottspåföljdsmyndighetens centralförvaltning och beslut som gäller tjänster vid häradsåklagarämbeten och vid åklagaravdelningarna vid häradsämbeten av Riksåklagarämbetet, (17.12.2009/1130)

2) fattar Polisstyrelsen beslut om inrättande, indragning och ändring av andra tjänster inom ansvarsområdet för polisen vid regionförvaltningsverken än de som avses i 2 §, (20.11.2009/907)

3) fattar Polisstyrelsen beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänster vid de lokala polisinsrättningarna samt tjänsteregleringar mellan den lokala polisen och polisens riksomfattande enheter, eller mellan två eller flera av polisens riksomfattande enheter. (20.11.2009/907)

4) fattar finansministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänster vid statens pensionsnämnden,

5) fattar undervisningsministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller en tjänst som förvaltningsdirektör för en högskola samt beslut om inrättande och indragning av tjänster när det är fråga om att inrätta, dra in eller sammanslå statliga yrkesläroanstalter eller statliga allmänbildande läroanstalter, med undantag av övningsskolor, (13.9.2001/788)

6) fattar jord- och skogsbruksministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänsten som chef för en enhet som sköter Forststyrelsens myndighetsuppgifter,

7) fattar enheten för styrning och utveckling av magistraterna vid Regionförvaltningsverket i Östra Finland beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänster vid magistraterna, med undantag av ändring av tjänstebemänning, (14.1.2010/17)

8) fattar social- och hälsovårdsministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänster vid arbetslöshetsnämnden, prövningsnämnden och Rättsskyddscentralen för hälsovården, samt fattar Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänster vid statens skolhem och statens sinnessjukhus, (9.3.2000/274)

9) fattar miljöministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller tjänsten som chef för den enhet som sköter Forststyrelsens offentliga förvaltningsuppgifter, (14.1.2010/17)

10) fattar försvarsministeriet beslut som avses i 1 mom. och som gäller militära tjänster vid försvarsmakten samt tjänsterna som forskningschef, professor, avdelningsföreståndare och chef för krigsarkivet vid försvarsmakten. (9.3.2000/274)

Inom utrikesförvaltningen inrättas och indras samt ändras och överförs tjänster genom beslut av respektive ministerium. (9.3.2000/274)

#### 4 §

Benämningen på en tjänst får inte ändras så att den tjänsteman som utnämnts till tjänsten inte uppfyller de behörighetsvillkor som stadgas för den tjänst vars benämning har ändrats.

#### 5 §

När en tjänst inrättas skall det bestämmas om tjänstebemänningen och grunden för avlöningen i tjänsten.

När en tjänst inrättas kan arbetstiden, undervisningsskyldigheten eller någon annan arbetsmängd som tjänsten omfattar begränsas till en viss del av hela den arbetsmängd som i allmänhet hör till tjänsten.

#### 6 § (14.1.2010/17)

En tjänst kan inrättas för viss tid, om medlen för tjänsten har donerats till staten. En tjänst inrättas för högst den tid för vilken donationsmedlen räcker till för att täcka de avlöningskostnader och övriga kostnader som föranleds av tjänsten. Tjänsten ska inrättas för minst två år. I övrigt iakttas vid inrättande av en sådan tjänst vad som föreskrivs eller bestäms om inrättande av statliga tjänster.

En tjänst som har inrättats för viss tid upphör när denna tid har löpt ut, om inte tjänsten har dragits in redan tidigare.

#### Ansökningsförfarandet och tjänsteförhållandets början

#### 7 § (22.8.1997/793)

En tjänst skall förklaras ledig att sökas innan den besätts. En tjänst som avses i 26 § statstjänstemannalagen eller en tjänst som till tjänsteställningen motsvarar den kan likväl besättas med hjälp av nedan angivna anmälningsförfarande utan att tjänsten har ledigförklarats.

Tjänsten som statssekreterare besätts utan att den ledigförklaras eller ett meddelande om att den är vakant offentliggörs. På samma sätt sker utnämningen till ett tjänsteförhållande för viss tid som en ministers specialmedarbetare. (21.12.2004/1223)

Om besättandet av tjänster inom försvarsmakten, gränsbevakningsväsendet, polisväsendet och utrikesförvaltningen, domartjänster, högskolornas professorstjänster och sådana lektorstjänster som är avsedda för utlänningar samt forskartjänster vid Finlands Akademi utan att tjänsterna har ledigförklarats bestäms särskilt genom lag eller förordning.

#### 7 a § (22.8.1997/793)

Om en tjänst med stöd av 7 § 1 mom. eller med stöd av bestämmelserna om besättande av domartjänster får besättas utan att den ledigförklaras, skall ett meddelande om att den är vakant offentliggöras innan den besätts.

Den myndighet som ledigförklarar en tjänst eller meddelar att den är vakant bestämmer samtidigt ansöknings- eller anmälningstidens längd. Meddelandet om att tjänsten är ledig att sökas eller vakant skall offentliggöras på behörigt sätt. I meddelandet skall nämnas om tjänsten har inrättats vid en särskild enhet eller om den är gemensam för ämbetsverket



samt uppgifterna för den som utnämns till tjänsten, dagen för ansöknings- eller anmälningstidens utgång och den myndighet till vilken ansökan eller anmälan skall ställas.

Av giltiga skäl kan på nytt meddelas att tjänsten är ledig att sökas eller vakant eller ansöknings- eller anmälningstiden förlängas. De som tidigare har sökt tjänsten eller anmält sig till den beaktas härvid utan ny ansökan eller anmälan. Beslut om att en tjänst på nytt skall meddelas vara ledig att sökas eller vakant och om förlängning av ansöknings- eller anmälningstiden fattas av den utnämmande myndigheten. Om republikens president eller statsrådet är utnämmande myndighet, fattar likväl vederbörande ministerium beslutet.

En ansökan eller anmälan som inte har anlänt i tid beaktas inte.

#### 8 § (19.6.2008/416)

Ansökan eller anmälan till en tjänst ska tillställas den utnämmande myndigheten eller en annan myndighet som uppgivits när tjänsten meddelades vara ledig att sökas eller vakant. Till ansökan eller anmälan ska fogas de uppgifter som behövs.

En tjänsteman över vilken med stöd av matrikellagen (1010/1989) förs matrikel ska före utnämningen till en tjänst förete ett matrikelutdrag som gäller honom eller henne. Utdraget får vara utfärdat högst tre månader innan ansökan eller anmälan lämnas in.

#### 9 §

En tjänst som skall besättas efter ansökan besätts på framställning, om republikens president, statsrådet eller ett ministerium är utnämmande myndighet. Framställningen görs av myndigheten i fråga till det ministerium som skall handlägga ärendet. Genom förordning kan dock stadgas att utlåtande skall avges i stället för framställning.

Vad som stadgas i 1 mom. gäller inte tjänster vid republikens presidents kansli, vid ett ministerium eller vid justitiekanslersämbetet och inte heller en tjänst som professor. Om besättande av dessa tjänster gäller vad som särskilt stadgas genom lag eller förordning.

Vad som stadgas i 1 mom. gäller inte heller domartjänster eller domare.

#### 10 §

En tjänst som inrättats i stället för ett tjänsteförhållande för viss tid eller en uppgift i arbetsavtalsförhållande kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den arbetstagare som sköter uppgiften eller

den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten. (12.4.2007/413)

När utnämning till en tjänst sker med stöd av 27 § 4 mom. statstjänstemannalagen kan tjänsten besättas utan att den förklaras ledig.

#### 11 § (22.8.1997/793)

11 § har upphävts genom F 22.8.1997/793.

#### 12 § (22.8.1997/793)

Till en tjänst kan utnämnas endast den som har sökt tjänsten, eller, i de fall som anges i 7 a § 1 mom., den som har anmält sig till tjänsten. Om tjänsten i övrigt enligt 7 § 2 mom. eller 10 § får besättas utan att den ledigförklaras, kan till den utnämnas även en person som på något annat sätt har samtyckt till utnämningen.

#### 13 §

På ansökan av den som har utnämnts till en tjänst kan den utnämmande myndigheten återkalla utnämningen före den tidpunkt från vilken personen i fråga har utnämnts till tjänsten.

Har en utnämning återkallats med stöd av 1 mom., får någon annan som sökt tjänsten eller som anmält sig till den utnämnas till den utan att tjänsten förklaras ledig eller vakant på nytt. (22.8.1997/793)

#### 14 §

Meddelande om tjänsteförslag i vilket ändring kan sökas samt meddelande om en utnämning skall den myndighet som har gjort upp tjänsteförslaget eller verkställt utnämningen utan dröjsmål skriftligen tillstålla dem som har sökt tjänsten eller anmält sig till den. Om republikens president eller statsrådet är den myndighet som har fattat beslutet skall dock vederbörande ministerium meddela beslutet. I meddelandet skall nämnas den tjänst som skall besättas, vilken myndighet som har fattat beslutet, datum för tjänsteförslaget eller utnämningen samt de sökande som har föreslagits eller den som har utnämnts till tjänsten. (22.8.1997/793)

Ett meddelande som avses i 1 mom. delges sökanden eller den som har anmält sig till tjänsten per post i orekommenderat brev eller på något annat sätt som föreskrivs i lagen om delgivning i förvaltningsärenden (232/1966). Om meddelande av beslut i vilket ändring kan sökas bestäms dock i 8 § i nämnda lag. (22.8.1997/793)

Har för någon tjänst utfärdats stadganden som avviker från denna paragraf, skall de iakttas.

L om delgivning i förvaltningsärenden 232/1966 har upphävts genom FörvaltningsL 434/2003, se FörvaltningsL 434/2003 III avd.

### 15 §

Ett tjänsteförhållande börjar vid den tidpunkt från vilken någon har utnämnts till en tjänst eller till tjänsteman.

### 16 §

Som bevis på utnämning utfärdas utnämningsbrev.

## Docenter samt timlärare i bisyssla

### 17 § (18.12.1995/1475)

En docent vid en högskola och en timlärare i bisyssla vid en högskola eller någon annan läroinrättning utnämns till sådant tjänsteförhållande som avses i 9 § 1 mom. statstjänstemannalagen. En docent kan också utnämnas tills vidare. På anställningsförhållandet för docenter och timlärare i bisyssla tillämpas inte 56 § statstjänstemannalagen och på timlärare i bisyssla inte 35 § statstjänstemannalagen. I övrigt iakttas i fråga om docenter och timlärare i bisyssla i tillämpliga delar vad som stadgas i statstjänstemannalagen och i denna förordning.

## Bisysslor

### 18 §

Bisysslotillstånd beviljas om inte något annat stadgas,

1) ministerietjänstemän samt chefer för ämbetsverk, som lyder direkt under ett ministerium, av ifrågavarande ministerium,

2) domstolstjänstemän av den domstol vid vilken de är anställda, med undantag av hovrättspresident, president i arbetsdomstolen och försäkringsöverdomare i försäkringsdomstolen, vilka beviljas tillstånd av högsta domstolen, och överdomare i förvaltningsdomstol och överdomare i marknadsdomstolen, vilka beviljas tillstånd av högsta förvaltningsdomstolen, samt tingsrätts lagman, som beviljas tillstånd av hovrätten, samt (7.3.2002/184)

3) andra tjänstemän av det ämbetsverk vid vilket de är anställda eller under vilket de lyder.

### Bindningar (22.8.1997/793)

#### 19 §

En tjänsteman skall utan dröjsmål anmäla en bisyssla som nämns i 18 § mom. statstjänstemannalagen till den myndighet som avses i 18 § eller till någon annan myndighet i enlighet med särskilda stadganden.

#### 19 a § (22.8.1997/793)

Den redogörelse för bindningar som avses i 8 a § statstjänstemannalagen skall tillställas vederbörande ministerium. Justitiekanslern i statsrådet och justitiekanslersadjointen överlämnar dock redogörelsen till justitieministeriet.

### Utnämning till tjänsteman i tjänsteförhållande

#### 20 §

Beslut om utnämning av en person till tjänsteman i tjänsteförhållande för viss tid om högst ett år med stöd av 9 § 1 mom. statstjänstemannalagen fattas av respektive ämbetsverk. Beslut om utnämning av en person till chef för ett ämbetsverk i tjänsteförhållande för viss tid fattas dock av ministeriet.

Beslut om utnämning av en person till tjänsteman i tjänsteförhållande för viss tid som varar över ett år fattas av den myndighet som skulle utnämna till motsvarande tjänst. Om republikens president är utnämmande myndighet, fattar likväl statsrådet beslut om utnämningen. (9.3.2000/274)

Om utnämning till tjänsteman i tjänsteförhållande för viss tid kan särskilt stadgas på något annat sätt än vad som sägs i 1 och 2 mom.

### Tjänstledighet

#### 21 §

Om tjänstledighet som en tjänsteman har rätt till med stöd av någon annan lag än statstjänstemannalagen eller tjänstekollektivavtal samt om annan tjänstledighet som varar högst ett år beslutar det ämbetsverk vid vilket tjänstemannen är anställd. Chefen för ett ämbetsverk beviljas i dessa fall tjänstledighet av det ministerium till vars förvaltningsområde ämbetsverket hör. Om tjänstledighet för tjänstemän som utnämnts av republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde och som varar högst två år beslutar i ovannämnda fall dock ministeriet i fråga. (9.3.2000/274)

Om tjänstledighet i andra fall än de som avses i 1 mom. beslutar den utnämmande myndigheten. Är republikens president utnämmande myndighet, beslutar dock statsrådet om tjänstledigheten. (9.3.2000/274)

Om fattande av beslut om tjänstledighet kan särskilt stadgas på något annat sätt än vad som sägs i 1 och 2 mom.

#### 22 § (30.11.2007/1088)

22 § har upphävts genom L 30.11.2007/1088.

#### 23 § (18.9.1998/696)

Tjänstledighet för den tid för vilken till en tjänsteman betalas i sjukförsäkringslagen avsedd moderskapspenning (moderskapsledighet) eller faderskapspenning (faderskapsledighet) skall sökas senast två månader innan den planerade ledigheten börjar. Till ansökan om moderskapsledighet skall fogas ett sådant av en hälsovårdare eller läkare vid en hälsovårdscentral utfärdat intyg över den tid havandeskapet varat, som fordras för ansökan om den moderskapspenning som enligt 28 § sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren.

Tjänstledighet på grund av vård av barn för den tid för vilken till en tjänsteman betalas i sjukförsäkringslagen avsedd föräldrapenning (föräldraledighet) skall sökas senast två månader innan ledigheten börjar. Ledighet på grund av vård av adoptivbarn skall om möjligt sökas två månader innan ledigheten börjar. Sökanden skall uppvisa ett intyg av kommunens socialvårdsorgan eller av en adoptionsbyrå som nämns i 17 § 2 mom. adoptionslagen (153/1985) om att barnet tagits i vård.

SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom L 1224/2004, se Sjukförsäkringslag 1224/2004 7 och 9 kap. Adoptionslag 153/1985 har upphävts genom Adoptionslag 22/2012.

#### 24 § (18.9.1998/696)

Tjänstledighet på grund av vård av barn som inte har fyllt tre år (vårdledighet) eller partiell tjänstledighet på grund av vård av barn (partiell vårdledighet) skall sökas senast två månader innan vårdledigheten börjar.

#### 25 §

Har myndigheten inte tillgång till de uppgifter och den utredning som fordras för ansökan om dag- eller moderskapspenning som enligt 28 § sjukförsäkringslagen skall betalas till arbetsgivaren, skall tjänstemannen tillställa myndigheten dessa.

SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom L 1224/2004, se Sjukförsäkringslag 1224/2004 7 och 9 kap.

## 26 §

Om betalning av lön enligt prövning under tjänstledighet som har beviljats för studier som är ägnade att främja utförandet av ämbetsverkets uppgifter, beslutar det ämbetsverk som avses i 45 §.

## 27 §

Tjänstledigheten varar högst så länge som tjänstemannen innehar den tjänst eller står i det tjänsteförhållande från vilken tjänstledighet beviljats honom.

## Avslutande av tjänsteförhållande

## 28 § (16.2.2012/72)

De ministerietjänstemän, som till tjänsteställningen motsvarar en avdelningschef och avses i 26 § 3 punkten i statstjänstemannalagen är

1) ett utrikesråd som förordnats till avdelningschef vid utrikesministeriet,

2) en överdirektör som chef för en avdelning vid ett ministerium,

3) räddningsöverdirektören vid räddningsavdelningen vid inrikesministeriet,

4) riksförlikningsmannen,

5) en programdirektör,

6) finansministeriets förvaltnings- och utvecklingsdirektör.

(25.10.2012/575)

Ämbetsverkschefer enligt 26 § 4 punkten i statstjänstemannalagen är cheferna för de ämbetsverk som är direkt underställda ministerierna och verkställande direktörerna för de statliga affärsverken med undantag av följande tjänster:

1) ledande allmänt rättsbiträde vid statlig rättshjälpsbyrå, direktör för Justitieförvaltningens datateknikcentral, chef för Rättsregistercentralen och direktör för Olycksundersökningscentralen,

2) tjänsterna som rektor för Räddningsinstitutet, direktör för Förvaltningens IT-central och föreståndare för statens förläggning för asylsökande,

3) verkställande direktör för Servicecentret för statens ekonomi- och personalförvaltning,

4) tjänsterna som bibliotekschef vid Biblioteket för Synskadade Celia, direktör för Depåbiblioteket, direktör för förvaltningsnämnden för Sveaborg, generalsekreterare för centralkommissionen för konst, föreståndare för Nationella audiovisuella arkivet, direktör för Centret för mediefostran och bildprogram, föreståndare för Institutet för Ryssland och Östeuropa, direktör för Centret för internationell mobilitet och internationellt samarbete CIMO, generalsekreterare för studentexamensnämnden och ordförande för besvärnsnämnden för studiestöd,

5) tjänsterna som rektor för Utbildnings- och utvecklingscentret Salmia och chef för arbetsrådet,

6) tjänsterna som ordförande för besvärsnämnden för social trygghet och byråchef för besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden.

Riksåklagaren är en chef för ett ämbetsverk som är direkt underställda ministeriet, men inte en tjänsteman som avses i 26 § 4 punkten i statstjänstemannalagen.

### 29 §

Den utnämmande myndigheten säger upp en tjänsteman med stöd av 25 eller 26 § statstjänstemannalagen och upplöser ett tjänsteförhållande, om inte något annat stadgas i lag eller förordning. Om republikens president är utnämmande myndighet, sägs en tjänsteman dock upp och upplöses ett tjänsteförhållande, med undantag av officerarna och tjänstemän som anges i 26 § statstjänstemannalagen, av statsrådet, om inte republikens president i enskilda fall förbehåller sig beslutanderätten.

Respektive ämbetsverk säger upp en tjänsteman med stöd av 27 § statstjänstemannalagen. En officer sägs dock upp av republikens president. Chefen för ett ämbetsverk sägs upp av ministeriet om inte något annat stadgas i lag eller förordning. Rektorn för en statlig yrkesläroanstalt sägs upp av ämbetsverket i fråga.

### 30 §

En tjänsteman skall rikta sin uppsägning till den utnämmande myndigheten eller, om tjänstemannen enligt särskilda stadganden sägs upp av någon annan myndighet, till denna. Är republikens president eller statsrådet utnämmande myndighet, skall uppsägningen riktas till respektive ministerium. En officer som republikens president har utnämnt på föredragning av kommendören för försvarsmakten skall rikta sin uppsägning till denne.

### 31 §

I 28 § 2 mom. statstjänstemannalagen nämnt samtycke till återtagande av uppsägning av en tjänsteman ges av den myndighet som avses i 30 §.

### 32 §

Uppsägning från en tjänstemans sida anses ha skett då den handling med vilken tjänstemannen säger upp sig har kommit den myndighet som avses i 30 § till handa. Uppsägningstiden räknas från samma tidpunkt.

Myndigheten anses ha sagt upp en tjänsteman då denne har fått del av uppsägningsbeslutet. Uppsägningstiden räknas från samma tidpunkt.

### 33 § (18.12.1995/1475)

33 § har upphävts genom F 18.12.1995/1475.

### 34 §

Myndigheten skall ge tjänstemannen ett intyg över att tjänsteförhållandet har upphört, om det är fråga om ett sådant fall som stadgas i 35 § stats-tjänstemannalagen eller om att tjänstemannen har sagt upp sig.

Den myndighet som avses i 30 § ger en tjänsteman intyget över att tjänsteförhållandet har upphört, om inte något annat stadgas särskilt.

## Tjänstemannanämnden

### 35 §

I tjänstemannanämnden kan finnas sekreterare i bisyssla, vilka utses av tjänstemannanämnden.

Av en sekreterare krävs juris kandidatexamen.

### 36 §

Har en medlem av tjänstemannanämnden inte tidigare avlagt domared eller avgett domarförsäkran, skall han innan han tillträder sitt uppdrag avlägga eden eller avge försäkran antingen vid allmän domstol eller inför tjänstemannanämndens ordförande.

### 37 §

Ärendena föredras i tjänstemannanämnden av ordföranden eller av en annan medlem av nämnden som ordföranden har förordnat. Ordföranden eller den medlem som föredrar ärendet kan på nämndens vägnar utan föredragning begära bemötanden och förklaringar, akten och utlåtande av den myndighet som tidigare har avgjort ärendet samt annan utredning som behövs för avgörande av ärendet. Ordföranden eller den medlem som föredrar ärendet kan även utsätta en tidsfrist för avgivande av bemötande eller förklaring. Inom denna tid skall bemötande eller förklaring avges vid äventyr att underlåtenhet inte utgör hinder för att ärendet handläggs och avgörs.

Ordföranden i tjänstemannanämnden kan förordna att nämndens sekreterare skall sköta föredragning och vidta andra i 1 mom. angivna åtgärder i ordförandens eller en medlems ställe.



Tjänstemannanämndens beslut avfattas skriftligen i form av en särskild expedition. Beslutet skall innehålla motivering till avgörandet och ange de lagrum som tillämpas. Beslutet skall delges i den ordning som stadgas i lagen om delgivning i förvaltningsärenden.

L om delgivning i förvaltningsärenden 232/1966 har upphävts genom FörvaltningsL 434/2003, se FörvaltningsL 434/2003 III avd.

### 38 §

I fråga om arvoden och resekostnader för tjänstemannanämndens ordförande, övriga medlemmar och sekreterare gäller vad som föreskrivs om statens kommittéer.

Finansministeriet fastställer tjänstemannanämndens arbetsordning.

### Särskilda stadganden

#### 39 §

Beslut om varning som ges en tjänsteman, om permittering av en tjänsteman och om ändring av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid fattas av respektive ämbetsverk, om inte något annat stadgas i förordning. Respektive ministerium beslutar dock om permittering, om ändring av tjänsteförhållandet till tjänsteförhållande på deltid och om varning i fråga om chefen för ett ämbetsverk, om inte något annat stadgas i förordning.

Beslut om avstängning från tjänsteutövning fattas av den utnämmande myndigheten, om inte något annat stadgas i lag eller förordning. Om republikens president eller statsrådet är utnämmande myndighet, skall respektive ministerium besluta om avstängningen.

#### 40 §

Förordnande om att en tjänsteman skall undergå sådan kontroll och undersökning som avses i 19 § statstjänstemannalagen ges av den utnämmande myndigheten. Samma myndighet skall ålägga tjänstemannen att lämna de uppgifter som avses i paragrafen. Är republikens president utnämmande myndighet ges förordnandet dock av respektive ministerium, och är statsrådet utnämmande myndighet av respektive ämbetsverk. För en officer inom försvarsmakten ges förordnandet dock av kommendören för försvarsmakten. Förordnande för tjänstemän vid domstolar ges av den domstol vid vilken de är anställda, med undantag av lagmän, tingsdomare, jordrättsdomare, jordrättsingenjörer, vattenrättsdomare och vattenrättsingenjörer, vilka ges förordnande av respektive överrätt.

Såsom kostnader som enligt 19 § 2 mom. statstjänstemannalagen skall betalas av statens medel räknas även de till ersättning enligt avtalsbestämmelserna om ersättande av statstjänstemännens resekostnader berättigande resekostnaderna för resor som på förordnande av den myndighet som avses i 1 mom. gjorts för kontroll och undersökning på annan ort.

Om skyldigheten för en tjänsteman att på särskilda grunder som stadgas i lagen om företagshälsovård (743/78) eller i någon annan lag delta i kontroll och undersökning av hälsotillståndet och lämna uppgifter om detta stadgas särskilt.

L om företagshälsovård 743/78 har upphävts genom L om företagshälsovård 1383/2001. Se StatstjänstemannaL 750/1994 8 b §, L om företagshälsovård 1383/2001 13 § och L om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004.

#### 41 §

Den utnämmande myndigheten beslutar om förflyttning till annat arbete av en i 20 § statstjänstemannalagen avsedd annan tjänsteman än en domare. Är republikens president eller statsrådet utnämmande myndighet, beslutar dock ministeriet om förflyttningen.

#### 42 §

Om det i 22 § statstjänstemannalagen stadgade ställandet till statsrådets disposition och om förlängning av tiden beslutar republikens president när det är fråga om en tjänsteman som han har utnämnt, i andra fall statsrådet.

#### 42 a § (30.11.2007/1088)

42 a § har upphävts genom L 30.11.2007/1088.

#### 43 §

Innan beslut fattas om uppsägning av en tjänsteman med stöd av 25 eller 27 § statstjänstemannalagen eller om upplösande av tjänsteförhållande med stöd av nämnda lag skall myndigheten, om tjänstemannen anhåller därom, bereda respektive huvudförtroendeman eller förtroendeman tillfälle att bli hörd. Under samma förutsättningar skall huvudförtroendemannen eller förtroendemannen beredas tillfälle att bli hörd innan en tjänsteman med stöd av 36 § statstjänstemannalagen permitteras eller med stöd av 40 § i nämnda lag avstängs från tjänsteutövning, om inte avstängningen på grund av sakens natur skall träda i kraft omedelbart.

Myndigheten skall, innan den fattar beslut enligt 1 mom., underrätta tjänstemannen om möjligheten att begära att huvudförtroendemannen eller förtroendemannen hörs.

#### 44 §

Ersättning för en tjänsteresa och för andra kostnader för en tjänsteför rättning skall sökas hos respektive myndighet inom två månader från det tjänsteresan avslutades eller kostnaden uppkom, vid äventyr att rätten till ersättning och eventuellt betalningsförskott annars går förlorad.

Av särskilda skäl kan myndigheten förordna att ersättning skall sökas inom kortare tid. Myndigheten kan på ansökan bevilja tillstånd till utbetalning av ersättning trots att sådan inte har sökts inom utsatt tid.

#### 45 §

Ärenden som gäller ekonomisk förmån och kostnadsersättning som en tjänsteman kan ha rätt till på grund av tjänsteförhållandet avgörs, om inte annat stadgas, i fråga om

- 1) ministerietjänstemän samt presidenterna och ledamöterna i högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen av respektive ministerium,
- 2) tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet av staben för gränsbevakningsväsendet (9.3.2000/274)
- 3) andra tjänstemän av det ämbetsverk vid vilket de är anställda eller under vilket de lyder.

#### 46 §

Vad som i denna förordning stadgas om ministerium gäller även statsrådets kansli, och vad som stadgas om ämbetsverk även statliga inrättningar.

Vad som i 30, 31, 34 och 39-41 §§ stadgas om ministerium gäller även justitiekanslersämbetet i fråga om dess tjänstemän med undantag av justitiekanslern i statsrådet och justitiekanslersadjointen.

#### 47 §

Denna förordning träder i kraft den 1 december 1994.

I fråga om inrättande, indragning och ändring av tjänster vid ett ämbetsverk som inte under ett omkostnadsmoment anvisats medel för utgifter som föranleds av dess verksamhet, iakttas den upphävda statstjänstemannalagens (755/86) och statstjänstemannaförordningens (723/87) stadganden om inrättande, indragning och ändring av tjänster. I fråga om tjänster vid

ministerier och justitiekanslersämbetet tillämpas dock vad som stadgas i statstjänstemannalagen och i denna förordning.

En tjänst som inrättats i stället för en uppgift som sköts av en tillfällig tjänsteman som anställts tills vidare eller i stället för en uppgift som tillfällig tjänsteman som med stöd av 72 § 1 mom. statstjänstemannalagen överförs till tjänsteförhållande för viss tid kan första gången besättas utan att den förklaras ledig, om tjänstemannen i fråga utnämns till tjänsten.

---

## 3 REGLERING AV VILLKOREN I TJÄNSTEFÖRHÅLLET

### 1 Lag om statens tjänstekollektivavtal 6.11.1970/664

I enlighet med Riksdagens beslut stadgas:

#### 1 KAP

Lagens tillämpningsområde

1 § (19.8.1994/751)

För fastställande av de anställningsvillkor för statstjänstemän som avses i statstjänstemannalagen (750/94) genom tjänstekollektivavtal och för tryggnad av arbetsfreden skall förhandlingar föras så som stadgas i denna lag.

2 mom. har upphävts genom L 10.11.2006/985. (10.11.2006/985)

#### 2 §

Angående villkoren i tjänstemäns anställningsförhållande gäller vad om dem bestäms i tjänstekollektivavtal.

Till anställningsvillkoren hänförs inte grunderna för ämbetsverks och inrättningsorganisation eller annan reglering inom tjänsteapparaten, ej heller inrättande eller indragning av tjänster, myndigheters åligganden eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna och uppkomsten av tjänsteförhållanden eller deras upphörande, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsgrunder. (24.10.1986/764)

Avtal får inte ingås om

1) behörighetsvillkoren för tjänster, befodringsgrunder, tjänstemäns skyldigheter och disciplin eller om tillägg och ersättningar som skall betalas till tjänstemän inom utrikesrepresentationen på grund av speciella lokala förhållanden,

2) pensioner, familjepensioner eller med dem jämförbara andra förmåner, hyran för tjänstebostäder eller nyttjande av annan staten tillhörig egendom, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som sköter uppgifter som gäller samarbete mellan arbetsgivare och tjänstemän, ej heller om

3) frågor i vilka överenskommelse inte kan träffas för arbetstagarnas del genom arbetskollektivavtal.

(24.10.1986/764)

Genom förordning av statsrådet kan anges de tjänster vars innehavare skall företräda staten vid nedan i denna lag nämnda förhandlingar eller då stridsåtgärder vidtas, eller vars innehavare på något annat sätt skall företräda arbetsgivaren. Avlöningen av dessa tjänstemän samt deras naturaförmåner och andra ekonomiska förmåner fastställs enligt 5 §. (3.6.2005/371)

I en sak om vilken inte finns något tjänstekollektivavtal gäller vad som särskilt stadgas eller föreskrivs därom eller vad som särskilt överenskomms med tjänstemannen. (19.8.1994/751)

Sådan bestämmelse i tjänstekollektivavtal, som står strid med 2, 3, 4 eller 5 mom., är ogiltig.

## 2 KAP

### Tjänstekollektivavtal

#### 3 § (24.10.1986/764)

Tjänstekollektivavtal (preciserande tjänstekollektivavtal) kan ingås om precisering av gällande tjänstekollektivavtal. Om förhandlingsproceduren samt om förfarandet för tryggande av arbetsfreden eller om annat sådant förfarande kan särskilt avtal (huvudavtal) ingås. Likaså kan särskilt avtal (allmänt avtal) ingås om proceduren vid skötseln av tjänstemannafrågor.

Genom ett allmänt avtal som nämns i 1 mom. får avvikelse inte göras från procedurer som anges i annan lag eller förordning. I övrigt gäller om avtal som nämns i 1 mom. vad som stadgas om tjänstekollektivavtal, om inte annat sägs nedan.

Förhandlings- och avtalsparter är, om inte något annat följer av 3 a §,

1) på statens vägnar den myndighet som genom förordning ombetros uppdraget (statens förhandlingsmyndighet),

2) i de fall som avses i 4 mom. på statens vägnar det ämbetsverk eller den inrättning som bestäms av statens förhandlingsmyndighet (förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet),

3) på tjänstemännens vägnar sådana registrerade föreningar till vilkas egentliga syften hör att bevaka tjänstemännens intressen i tjänsteförhållandena (tjänstemannaförening) och med vilka statens förhandlingsmyndighet finner det vara ändamålsenligt att förhandla och ingå tjänstekollektivavtal, samt

4) i de fall som avses i 4 mom. på tjänstemännens vägnar tjänstemannaföreningar med vilka förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet finner det vara ändamålsenligt att förhandla och ingå preciserande tjänstekollektivavtal (förvaltningsområdets tjänstemannaförening).

(26.3.1993/284)

Statens förhandlingsmyndighet kan ålägga förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet att föra förhandlingar som behövs för ingående av tjänstekollektivavtal och berättiga myndigheten att för egen eller för respektive förvaltnings del ingå preciserande tjänstekollektivavtal. Står ett av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet ingånget preciserande tjänstekollektivavtal i strid med ett tjänstekollektivavtal som ingåtts av statens förhandlingsmyndighet, är det ogiltigt till den del det strider mot tjänstekollektivavtalet.

### 3 a § (26.3.1993/284)

Genom förordning kan stadgas att förhandlings- och avtalsparter som företräder arbetsgivaren i ärenden som gäller anställningsvillkoren för tjänstemän vid sådana affärsverk som avses i lagen om statens affärsverk (627/87) är

- 1) sådan registrerad förening till vilkas egentliga syften hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i fråga om anställningsförhållandena och som ombetros detta uppdrag genom förordning (arbetsgivarförening), samt
- 2) affärsverket i fråga som är medlem i en arbetsgivarförening som avses i 1 punkten.

Förhandlings- och avtalspart på tjänstemännens vägnar är i de fall som avses i 1 mom. en sådan registrerad förening till vars egentliga syften hör att bevaka affärsverkets tjänstemäns intressen i tjänsteförhållandena (affärsverkets tjänstemannaförening) och med vilken en sådan i 1 mom. nämnd förhandlings- och avtalspart som företräder arbetsgivaren finner det vara ändamålsenligt att förhandla och ingå avtal.

Vad 5 § 6 och 7 mom., 8 § 3 mom. samt 19 § 2 mom. stadgar om staten eller om statens förhandlingsmyndighet tillämpas, i fall som avses i 1 mom., i stället för på dessa på affärsverken och arbetsgivarföreningen. Arbetsgivarföreningen beslutar om verkställande av lockout som gäller affärsverk. Vad 12 § stadgar om den statliga förhandlingsmyndighetens rätt att föra en stridsåtgärd till tjänstetvistnämnden, gäller i fråga om stridsåtgärder vid affärsverk även affärsverken och arbetsgivarföreningen. (22.12.1995/1670)

Vad någon annan lag stadgar om den statliga förhandlingsmyndighetens eller en statlig myndighets rätt att ingå tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal eller med dessa jämförbara avtal gäller i stället för sistnämnda myndigheter arbetsgivarföreningen i fråga om sådana anställningsvillkor som gäller personalen vid affärsverken.

På arbetsgivarföreningen skall föreningslagen (503/89) tillämpas. Statens förhandlingsmyndighet kan, enligt vad som stadgas närmare genom förordning, sköta beredningen av de ärenden som ankommer på föreningen.

L om statens affärsverk 627/1987 har upphävts genom L 1185/2002. Se L om statliga affärsverk 1062/2010 och om tillämpningen se L 1062/2010 21 §.

#### 4 §

Tjänstekollektivavtal skall ingås skriftligen. Avtal må ingås även sålunda, att avtalets innehåll upptages i det vid förhandlingar mellan parterna förda protokollet, vilket styrkes på ett parterna emellan gemensamt överenskommet sätt.

Ett tjänstekollektivavtal träder i kraft först då statsrådet har godkänt det. Statsrådets godkännande krävs dock inte för tjänstekollektivavtal som ingåtts mellan de parter som avses i 3 a § och inte heller för preciserande tjänstekollektivavtal, om i gällande tjänstekollektivavtal har överenskommit om de merutgifter som det preciserande tjänstekollektivavtalet åsamkar staten. (26.3.1993/284)

Om ett tjänstekollektivavtal eller ett med stöd av 5 § 2 mom. utfärdat statsrådsbeslut åsamkar staten merutgifter som skall godkännas av riksdagen, skall statsrådet till denna del för godkännande underställa riksdagens statsutskott tjänstekollektivavtalet eller sitt beslut. (14.2.1992/127)

#### 5 § (3.6.2005/371)

Bundna av ett tjänstekollektivavtal är

- 1) staten i andra fall än de som anges i 2 punkten,
- 2) affärsverk i fall som avses i 3 a § samt en arbetsgivarförening i fråga om avtal som den har ingått,
- 3) de tjänstemannaföreningar som ingått avtalet eller som i efterhand med samtycke av tidigare parter i avtalet skriftligen biträtt detta,
- 4) de registrerade föreningar som direkt eller genom mellanled är eller under avtalets giltighetstid varit underföreningar i föreningar som avses i 2 eller 3 punkten, och
- 5) de affärsverk och tjänstemän som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i en sådan arbetsgivar- eller tjänstemannaförening som är bunden av avtalet.

Utan att bestämma anställningsvillkoren så att de är sämre än vad som gäller enligt tjänstekollektivavtalet, men i övrigt utan hinder av tjänstekollektivavtalet, kan

- 1) statsrådet bestämma tjänstemännens anställningsvillkor, om möjligheterna att få eller kvarhålla personal hos staten eller andra vägande skäl kräver detta,



2) inom ramen för statsbudgeten ett ämbetsverk eller en inrättning bestämma sina tjänstemäns avlöning och bevilja tjänstemännen naturaförmåner på grundval av tjänsteförhållandet,

3) finansministeriet enligt statsbudgeten bevilja tillstånd att till en tjänsteman vid ett ämbetsverk eller en inrättning betala en ekonomisk förmån på grundval av tjänsteförhållandet också i andra fall än de som avses i 2 punkten, samt

4) affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1185/2002) bestämma sina tjänstemäns anställningsvillkor.

Avlöningen för en tjänsteman kan fastställas med stöd av 2 mom. endast om det med tjänstemannen inte har ingåtts något sådant avtal som avses i 44 § i statstjänstemannalagen.

Finansministeriet fastställer avlöningen, naturaförmånerna och övriga ekonomiska förmåner för följande tjänster:

1) de arbetsgivartjänster som avses i 2 § 4 mom., om tjänsterna specificeras i statsbudgeten,

2) tjänsterna som avdelningschef vid ett ministerium samt motsvarande och högre tjänster vid ett ministerium,

3) sådana tjänster som chef för ett ämbetsverk som lyder direkt under ett ministerium och som till sin allmänna betydelse är jämförbara med de tjänster som avses i 2 punkten; bestämmelser om vilka tjänster som inte kan anses vara jämförbara med de tjänster som avses i 2 punkten utfärdas genom förordning av statsrådet,

4) verkställande direktörerna vid statliga affärsverk.

(29.12.2011/1549)

Genom förordning av statsrådet kan föreskrivas att ett beslut enligt 2 mom. 2 punkten som gäller en tjänsteman vid ett ämbetsverk eller en inrättning fattas av ett annat ämbetsverk eller en annan inrättning eller en myndighet inom samma förvaltningsområde.

Staten får inte i andra fall än de som avses i 2–4 mom. inom tillämpningsområdet för ett tjänstekollektivavtal bestämma eller avtala att anställningsvillkoren för en tjänsteman som står utanför tjänstekollektivavtalet men utför arbete som avses i avtalet skall vara sådana att de strider mot tjänstekollektivavtalet.

Vad som bestäms i 1 och 6 mom. skall iaktas endast om staten, föreningen eller tjänstemannen inte är bunden av ett tidigare, på andra villkor ingånget tjänstekollektivavtal eller om den kategori som avtalet binder inte är begränsad i själva avtalet.

Se StatstjänstemannaL 750/1994 44 § och F om tjänstekollektivavtal 1203/1987 9 §. L om statens affärsverk 1185/2002 har upphävts genom L 1062/2010.

## 6 §

Tjänstekollektivavtal som icke ingåtts för viss tid må av den som är part i avtalet uppsägas att upphöra tre månader från uppsägningen, såframt ej annat är överenskommet om uppsägningstiden. För längre tid än fyra år slutet tjänstekollektivavtal gäller efter förloppet av fyra år såsom tjänstekollektivavtal vars giltighetstid icke är bestämd. Vad ovan är sagt gäller även huvudavtal, likväl så, att uppsägningstiden för dess vidkommande är sex månader.

Samma uppsägningsrätt som en part i avtalet har en i 5 § 1 mom. 4 punkten avsedd förening, om den har upphört att vara underförening till en förening som är part i avtalet. En underförening är likväl bunden av tjänstekollektivavtal under samma tid som en ovan avsedd förening som är part i avtalet. (26.3.1993/284)

Uppsägning skall ske skriftligen.

## 7 §

Även om tjänstekollektivavtal upphört att vara i kraft, skall däri upptagna villkor för anställningsförhållande fortfarande iakttagas, intill dess nytt avtal ingåtts och trätt i kraft, såframt ej annat överenskommits eller följer av 2 § 5 mom.

## 3 KAP

## Arbetsfred och arbetstvister

## 8 §

Annan stridsåtgärd mot gällande anställningsförhållande än lockout eller strejk får inte inledas. (24.10.1986/764)

Också stridsåtgärder som nämns i 1 mom. är förbjudna, om de syftar till att påverka andra omständigheter än sådana om vilka avtal kan ingås enligt 2 § eller om så är särskilt stadgat i lag. Förbudet gäller andra ärenden än sådana om vilka avtal kan ingås enligt 2 § även när ett huvudavtal eller allmänt avtal enligt 3 § 1 mom. kan ingås om dem. (24.10.1986/764)

Med lockout avses av staten föranstaltad och med strejk av tjänstemannaförening mot staten riktad arbetsinställelse, som har till ändamål att utöva påtryckning på motparten i arbetstvisten genom att avbryta utförandet av de av arbetsinställelsen omfattade tjänstemännens samtliga tjänsteåligganden.

En tjänsteman får inte delta i en strejk annat än med stöd av beslut av den tjänstemannaförening som inlett strejken. Tjänstemän som avses i 2 § 4 mom. får inte vidta stridsåtgärder. Om lockout beslutar statens förhandlingsmyndighet. (24.10.1986/764)

## 9 § (24.10.1986/764)

Den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal får inte medan avtalet är i kraft vidta en stridsåtgärd som avser avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller avgörande av en tvist med anledning av ett på avtalet grundat anspråk, ändring av gällande avtal eller åstadkommande av ett nytt avtal. Denna fredsplikt kan utvidgas genom ett tjänstekollektivavtal. Fredsplikten gäller även en förening, om en underförening som nämns i 5 § 1 mom. 3 punkten har ingått tjänstekollektivavtal med föreningens samtycke. Att det finns ett gällande huvudavtal, ett allmänt avtal eller ett annat endast för reglering av specialfrågor ingånget avtal hindrar inte att en stridsåtgärd vidtas för åstadkommande av ett nytt avtal om andra frågor, såvida inte annat är överenskommet.

## 10 §

Tjänstemannaförening är skyldig att övervaka, att underlydande föreningar och tjänstemän avhåller sig från i 8 § förbjudna stridsåtgärder.

Av tjänstekollektivavtal bunden förening är skyldig att tillse, att underlydande föreningar och tjänstemän som beröres av avtalet icke bryter mot den förpliktelse till arbetsfred, som stadgas i 9 §, eller bestämmelserna i avtalet.

Föreningens i 1 eller 2 mom. avsedda skyldighet innebär även att den icke får stödja eller befordra förbjudna stridsåtgärder eller på annat sätt medverka till sådana åtgärder utan är pliktig att söka avveckla dem.

## 11 §

Tjänsteman är icke skyldig att utföra åligganden, vilka beröres av tillåten lockout eller strejk eller sådan tillåten blockad som gäller omständigheter vilka enligt 2 § kan vara föremål för avtal. Tjänsteman som icke omfattas av arbetsstrid skall fullgöra sina sedvanliga tjänsteplikter, varjämte han är skyldig att utföra skyddsarbete. Vad i 8 § 2 mom. är stadgat hindrar icke tjänsteman, som omfattas av arbetsstrid, att utföra skyddsarbete.

Med skyddsarbete avses arbete som vid arbetsstrid är oundgängligt till förhindrande av fara för medborgares liv eller hälsa eller för skyddande av sådan egendom som speciellt utsätts för fara med anledning av arbetsstriden.

## 12 §

Anser statens förhandlingsmyndighet eller en i 3 § 3 mom. 3 punkten nämnd tjänstemannaförening att en stridsåtgärd kan åstadkomma allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner, och har vid förhandlingar

enighet inte kunnat nås om avstående från eller begränsning av stridsåtgärden, har statens förhandlingsmyndighet eller tjänstemannaföreningen rätt att, inom fem dygn efter det ett i 7 § lagen om medling i arbetstvister nämnt meddelande har lämnats, skriftligen anmäla till riksförlikningsmannabyrån att den kommer att hänskjuta saken till statens tjänstetvistsnämnd. (24.10.1986/764)

Finner statens förhandlingsmyndighet eller tjänstemannaförening, att stridsåtgärd under pågående arbetsstrid blir samhällsfarlig på sätt i 1 mom. avses, må den omedelbart hänskjuta saken till tjänstetvistsnämnden för handläggning.

### 13 §

Tjänstetvistsnämnden har åtta medlemmar. Medlemmarna, som skall vara förtroga med tjänstemännens arbetsförhållanden, utses av riksförlikningsmannen för tre kalenderår i sänder, fyra medlemmar på förslag av statens förhandlingsmyndighet och fyra på förslag av de mest representativa centralorganisationerna för tjänstemannaföreningarna. För varje medlem utses enligt samma grunder två personliga suppleanter. (24.10.1986/764)

Även i det fall, att statens förhandlingsmyndighet eller centralorganisationerna inom av riksförlikningsmannen bestämd tid icke framlagt förslag till medlemmar och suppleanter i tjänstetvistsnämnden, utses dessa av riksförlikningsmannen.

Avgår eller avlider medlem eller suppleant under pågående mandattid, utses i hans ställe ny för den återstående mandattiden.

### 14 §

Tjänstetvistsnämnden sammankommer på kallelse av riksförlikningsmannen för att inom sig välja ordförande och viceordförande.

Utgifterna för nämnden bestrides av statens medel.

### 15 §

Såsom tjänstetvistsnämndens beslut i sak som angår stridsåtgärds samhällsfarlighet gäller flertalets åsikt. I övriga ärenden avgör vid lika röstetal ordförandens röst, utom vid val, då lotten avgör.

Nämnden är beslutför endast när den är fulltalig.

## 16 § (24.10.1986/764)

Tjänstetvistsnämnden skall avgöra ett ärende som gäller en stridsåtgärds samhällsfarlighet inom fjorton dygn, i det i 12 § 1 mom. angivna fallet räknat från det ett i 7 § lagen om medling i arbetstvister nämnt meddelande om att en stridsåtgärd inletts eller utvidgats har inkommit till riksförlikningsmannabyrån, och i det i 12 § 2 mom. angivna fallet räknat från det saken hänskjutits till tjänstetvistnämnden. Nämnden skall underätta parterna i tvisten och riksförlikningsmannabyrån om sitt beslut.

## 17 § (24.10.1986/764)

Har tjänstetvistsnämnden funnit att en planerad eller inledd stridsåtgärd eller en utvidgning av en stridsåtgärd är sådan som nämns i 12 §, skall nämnden i sitt beslut uppmana parterna att helt eller till någon del avstå från stridsåtgärden. I intet fall får en stridsåtgärd som hänskjutits till nämnden vidtas tidigare än två veckor från den ursprungligen meddelade tidpunkten för stridsåtgärdens början eller utvidgning.

## 18 §

Vad i 12–17 §§ är stadgat tillämpas, såframt ej statens förhandlingsmyndighet och vederbörande tjänstemannaförening sinsemellan annorlunda överenskommit.

## 4 KAP

## Påföljder av brott mot tjänstekollektivavtal och stadgandena i denna lag

## 19 §

Den som är bunden av tjänstekollektivavtal och som medvetet överträder eller som på goda grunder borde ha insett att han överträder bestämmelserna i avtalet, kan av arbetsdomstolen dömas att betala plikt. (27.6.1986/491)

Förfares från statens sida i strid med 8 eller 9 § eller överträder eller underlåter tjänstemannaförening att iakttaga vad i 8, 9 eller 10 § är stadgat, skall staten eller tjänstemannaföreningen, om ej annat är föreskrivet i tjänstekollektivavtal, i stället för skadestånd betala plikt. Stadgandena i detta moment skall dock ej tillämpas på förening som lämnat i 9 § avsett samtycke.

Plikt får i fråga om staten eller förening uppgå till högst 50 000 mark och i fråga om tjänsteman till högst 200 mark. Statsrådet skall, sedan statens förhandlingsmyndighet och de centrala tjänstemannaföreningarna hörts, justera dessa markbelopp treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet. (27.6.1986/491)

## 20 §

Då plikt ådöms skall hänsyn tas till alla föreliggande omständigheter, såsom skadans storlek, graden av skuld, den anledning till överträdelsen som den andra parten möjligen givit och föreningens storlek. Om särskilda skäl föreligger, behöver plikt inte ådömas. (27.6.1986/491)

Plikt tilldömes, såframt ej annat är föreskrivet i tjänstekollektivavtalet, den som lidit skada eller, såvida ingen skada uppkommit, den part på vars yrkande domen givits. Finnes flera till plikten berättigade parter, skall i domen, med beaktande av storleken av den skada som drabbat envar av dem och deras medlemmar och dem de företräder, bestämmas hur det utdömda beloppet skall fördelas mellan parterna.

## 21 §

Har bestämmelserna i tjänstekollektivavtal så väsentligt åsidosatts, att det icke rimligtvis kan fordras att de övriga av avtalet bundna skall kvarstå i avtalsförhållandet, må arbetsdomstolen förklara avtalet omedelbart hävt.

Har avtal på talan mot någon tjänstemannaförening förklarats hävt, må avtalet inom två veckor uppsägas också gentemot övriga föreningar.

Har avtal på förenings talan förklarats hävt, äger även annan förening, som är part i avtalet eller som har uppsägningsrätt enligt 6 § 2 mom., rätt att inom två veckor uppsäga avtalet.

Sålunda uppsagt avtal upphör omedelbart att gälla.

## 22 § (19.8.1994/751)

Tjänstemäns deltagande med stöd av en tjänstemannaförenings beslut i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd skall inte anses som brott i tjänsten, gärning för vilken straff utdöms i disciplinär väg eller grund för upplösning av tjänsteförhållande.

## 5 KAP

## Särskilda stadganden

## 23 §

Tjänsteman må icke utan synnerligen tvingande skäl hindras att i egenkap av företrädare för tjänstemannaförening delta i förhandlingar som avses i denna lag.

## 24 § (3.6.2005/371)

Till en tjänsteman som omfattas av en stridsåtgärd betalas inte avlöning, naturaförmåner och andra ekonomiska förmåner för den tid arbetet ligger nere till följd av en stridsåtgärd mot staten. Dessa betalas inte heller till en tjänsteman som omfattas av lockout som utlysts av staten. Tjänstemannen har likväl rätt att nyttja sin tjänstebostad medan stridsåtgärden pågår.

## 25 §

Tjänsteman må icke genom besvär söka ändring i ärende som avses i 2 §, eller medels anspråk på rättelse underställa det behandling, om han eller tjänstemannaförening äger rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

## 26 § (21.5.1999/646)

Statens förhandlingsmyndighet har utan hinder av sekretessbestämmelserna rätt att av ämbetsverk och inrättningar få uppgifter och utredningar om tjänstemännens anställningsvillkor och om beslut som fattats med stöd av 5 § 2 mom. samt andra uppgifter och utredningar som behövs för tjänstekollektivavtalsverksamheten, trygghandling av arbetsfreden och skötseln av övriga uppgifter som ankommer på statens förhandlingsmyndighet. Förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet har samma rätt till den del det är nödvändigt för att den skall kunna sköta de arbetsgivaruppgifter som med stöd av denna lag hör till den.

## 27 §

Angående terminerna i denna lag gäller vad i lagen den 25 april 1930 om beräkning av laga tid (150/30) är stadgat.

## 28 §

Närmare stadganden om verkställigheten och tillämpningen av denna lag utfärdas vid behov genom förordning.

## 29 §

Denna lag träder i kraft den 1 december 1970.

Före denna lags ikraftträdande må åtgärder för lagens verkställighet vidtagas.

---

## 2 Förordning om statens tjänstekollektivavtal 23.12.1987/1203

På föredragning av finansministern stadgas med stöd av 2 § 4 mom., 3 § 3 mom. och 28 § lagen den 6 november 1970 om statens tjänstekollektivavtal (664/70), av dessa lagrum 2 § 4 mom. och 3 § 3 mom. sådana de lyder i lag av den 24 oktober 1986 (764/86):

### 1 §

#### Statens förhandlingsmyndighet

Statens i lagen om statens tjänstekollektivavtal avsedda förhandlingsmyndighet är finansministeriet.

#### 1 a § (26.3.1993/290)

##### Arbetsgivarförening

Förhandlings- och avtalsparter som företräder arbetsgivaren i ärenden som gäller anställningsvillkoren för tjänstemän vid sådana affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1185/2002) är

1) den registrerade föreningen Liikenne- ja Eryityisalojen Työnantajat ry, samt

2) affärsverk som är medlem i den.

(26.4.2007/505)

Statens förhandlingsmyndighet kan sköta om föreningens förhandlings-, intressebevaknings-, forsknings- och informationsförsörjningsuppgifter samt dess de övriga beredningsuppgifter enligt vad som avtalats mellan statens förhandlingsmyndighet och föreningen.

Vad som stadgas i 4-8 §§ gäller inte sådana affärsverk som avses i 1 mom.

L om statens affärsverk 1185/2002 har upphävts genom L om statliga affärsverk 1062/2010.

### 2 §

#### Delegation

För förhandlingsverksamhet enligt lagen om statens tjänstekollektivavtal och i ärenden som gäller anställningsvillkoren och arbetsfreden för stats-tjänstemän kan tillsättas en delegation, som biträder statens förhandlingsmyndighet.

#### 3 § (21.5.1999/694)

3 § har upphävts genom L 21.5.1999/694.



## 4 §

## Föreskrifter och anvisningar om förändret av tjänstekollektivavtalsförhandlingar

Statens förhandlingsmyndighet kan ge förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet föreskrifter och anvisningar om förändret av tjänstekollektivavtalsförhandlingar och ingåendet av preciserande tjänstekollektivavtal, samt förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet ävensom annan statlig myndighet föreskrifter och anvisningar i ärenden som gäller beredningen av tjänstekollektivavtal och tjänstemännens arbetsfred.

## 5 §

## Merkostnader på grund av preciserande tjänstekollektivavtal

Statens förhandlingsmyndighet kan berättiga förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet att ingå ett preciserande tjänstekollektivavtal endast om en överenskommelse om de merkostnader avtalet medför för staten ingår i gällande tjänstekollektivavtal.

## 6 §

## Granskning av preciserande tjänstekollektivavtal

Förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet skall tillställa statens förhandlingsmyndighet förhandlingsresultatet eller förslaget till preciserande tjänstekollektivavtal för granskning. Avtalet får inte undertecknas på statens vägnar, om inte statens förhandlingsmyndighet har godkänt det.

Vad som stadgas i 1 mom. gäller dock inte ett i lagen om statens affärsverk (627/87) avsett affärsverks förhandlingsresultat eller förslag till preciserande tjänstekollektivavtal eller preciserande tjänstekollektivavtal. (18.9.1992/878)

L om statens affärsverk 627/1987 har upphävts genom L 1185/2002. Se L om statliga affärsverk 1062/2010.

## 7 §

## Tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar

Statens förhandlingsmyndighet utfärdar vid behov föreskrifter och anvisningar om verkställighet och tillämpning av tjänstekollektivavtal samt de statsrådsbeslut som avses i 5 § 2 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal.

Förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet utfärdar vid behov föreskrifter och anvisningar om verkställighet och tillämpning av preciserande tjänstekollektivavtal som den ingått samt, på förordnande av statens för-

handlingsmyndighet, för egen del eller för förvaltning som lyder under den om verkställighet och tillämpning även av annat tjänstekollektivavtal.

## 8 §

### Myndighet som för lokala förhandlingar

I huvudavtalet om proceduren vid förhandlingar om statens tjänstekollektivavtal avsedda lokala förhandlingar om frågor som gäller tillämpning och tolkning av tjänstekollektivavtal förs av förvaltningsområdet förhandlingsmyndighet såsom statens representant, om inte statens förhandlingsmyndighet bestämmer annat, eller, om ingen förhandlingsmyndighet förordnats för förvaltningsområdet, av en myndighet som förordnats av statens förhandlingsmyndighet.

## 9 § (16.6.2005/418)

### Vissa behörighetsarrangemang

Vid tillämpning av 5 § 2 mom. 2 punkten lagen om statens tjänstekollektivavtal skall centralförvaltning och distrikts- och lokalförvaltning under den vilka ingår i samma kapitel i statsbudgeten anses som ett ämbetsverk eller en inrättning.

Nedan i 3–5 mom. föreskrivs om ämbetsverkets eller inrättningens rätt att med stöd av 5 § 2 mom. 2 punkten i lagen om statens tjänstekollektivavtal fatta beslut om tjänstemännens avlöning och naturaförmåner då det är fråga om vissa sådana ämbetsverk eller inrättningar för vilkas verksamhetsutgifter anvisas anslag under ett enda omkostnadsmoment.

Det ministerium till vars ansvarsområde ämbetsverket eller inrättningen i fråga hör fattar beslut om de till en tjänst utnämnda tjänstemännens avlöning och naturaförmåner i fråga om

- 1) chefen för ämbetsverket eller inrättningen,
- 2) ämbetsverk eller inrättningar som hör till justitieministeriets förvaltningsområde,
- 3) försvarsmakten, om saken gäller två eller flera regionala staber eller hela försvarsmakten,
- 4) cheferna för regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet.

(17.12.2009/1131)

Beslut om de till en tjänst utnämnda tjänstemännens avlöning och naturaförmåner fattas trots vad som föreskrivs i 3 mom. av

- 1) Polisstyrelsen i fråga om regionförvaltningsverkens ansvarsområden för polisen och de lokala polisyrättningarna, samt i fråga om tjänstemän vid andra polisenheter om saken gäller två eller flera polisenheter, dock inte i fråga om cheferna för riksomfattande enheter,

2) Institutet för hälsa och välfärd i fråga om statens skolhem och statens sinnessjukhus,

3) centralförvaltningsenheten vid Brottspåföljdsmyndigheten för dess egen del och i fråga om övriga enheter vid Brottspåföljdsmyndigheten,

4) Riksåklagarämbetet för dess egen del samt i fråga om åklagarämbetena,

5) Regionförvaltningsverket i Östra Finland i fråga om magistraterna. (30.5.2013/374)

Beslut om avlöning för de tjänstemän som utnämnts till ett tjänsteförhållande i enlighet med 9 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994) fattas av

1) den utnämmande myndigheten i fråga om cheferna för ämbetsverken eller inrättningarna samt i fråga om den lokala polisen och de riksomfattande enheterna vid polisen, samt

2) justitieministeriet i fråga om dess förvaltningsområde med undantag av Brottspåföljdsmyndigheten, i fråga om vilken beslut fattas av centralförvaltningsenheten vid Brottspåföljdsmyndigheten, samt Riksåklagarämbetet och åklagarämbetena, i fråga om vilka beslut fattas av Riksåklagarämbetet. (30.5.2013/374)

Det ministerium till vars ansvarsområde statens arbetsgivar- och personalpolitik hör kan befullmäktiga ett ämbetsverk eller en inrättning för vars omkostnader inte anvisas anslag under ett omkostnadsmoment att avgöra ärenden som avses i 5 § 2 mom. 2 punkten i lagen om statens tjänstekollektivavtal.

#### 10 § (18.9.1992/878)

#### Arbetsgivartjänstemän

I andra än i 5 mom. nämnda fall skall arbetsgivartjänstemännen, på förordnande av statens förhandlingsmyndighet eller på förordnande som förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet givit för egen del eller för förvaltning som lyder under den, företräda staten vid de i huvudavtalet om proceduren vid förhandlingar om statens tjänstekollektivavtal avsedda tjänstekollektivavtalsförhandlingarna samt vid beredningen av dessa. Dessutom skall de företräda staten vid i huvudavtalet om proceduren vid förhandlingar om statens tjänstekollektivavtal avsedda förhandlingar om frågor som gäller tillämpning och tolkning av tjänstekollektivavtal samt ärenden som gäller tjänstemännens arbetsfred. De skall även i övrigt verka som företrädare för arbetsgivaren. (26.3.1993/290)

Arbetsgivartjänstemän är de tjänstemän som utnämnts till en arbetsgivartjänst samt de tjänstemän som huvudsakligen sköter uppgifterna i en arbetsgivartjänst eller uppgifter enligt 3 mom. 5 punkten och som utnämnts till ett tjänsteförhållande i enlighet med 9 § 1 mom. statstjänstemannalagen. (28.11.1994/1027)

Arbetsgivartjänster är

1) tjänsterna som avdelningschef samt motsvarande och högre tjänster vid ministerierna,

2) tjänsterna som biträdande avdelningschef vid allmänna avdelningen, administrativa avdelningen, organisationsavdelningen eller motsvarande avdelning vid ministerierna,

3) tjänsterna som överdirektör och avdelningschef samt motsvarande och högre tjänster vid de centrala ämbetsverken, med undantag av huvudstaben,

4) tjänsterna som biträdande avdelningschef vid allmänna avdelningen, administrativa avdelningen eller motsvarande avdelning eller någon annan motsvarande verksamhetsenhet vid de i 3 punkten nämnda centrala ämbetsverken,

5) även andra än i punkterna 1–4 avsedda tjänster som föredragande samt motsvarande och högre tjänster vid allmänna avdelningen, administrativa avdelningen, organisationsavdelningen eller administrativa byrån eller vid en enhet som sköter motsvarande uppgifter vid de ministerier och ämbetsverk som nämns i punkterna 1–4, om den huvudsakliga uppgiften för dessa tjänsteinnehavare är att sköta statens personaladministrationsärenden,

6) tjänsterna som chef vid övriga ämbetsverk och inrättningar, med undantag av domstolarna, de lokala åklagarämbetena, utsökningssverken, de statliga rättshjälpsbyråerna, Rättspolitiska forskningsinstitutet, Europeiska institutet för kriminalpolitik, verksamt i anslutning till Förenta Nationerna, gränsbevakningsväsendet, försvarsmakten, statens läroanstalter och Freds- och konfliktforskningsinstitutet,

7) tjänsterna som chef för distrikten inom distriktsförvaltningen.

(30.5.2013/374)

Arbetsgivartjänster vid nedannämnda ämbetsverk och inrättningar är dessutom

1) statsrådets kansli: enhetschef samt personalsekreterare som bereder och föredrar personalärenden,

2) justitiekanslersämbetet: biträdande justitiekansler, kanslichef, referendarieråd som avdelningschef samt personalsekreterare,

3) utrikesministeriet: tjänsteman som förordnats till avdelningschef eller motsvarande uppgift, tjänsteman som förordnats till personaldirektör, personalplaneringschef eller chef för personaltjänster samt tjänsteman som sköter personalförvaltningsärenden,

4) utrikesrepresentationen: tjänsteman som förordnats till chef för en beskickning,

5) justitieministeriet: biträdande avdelningschef för justitieförvaltningsavdelningen, regeringsråd som chef för rättshjälps- och utsökningssenheter, planeringschef, biträdande avdelningschef vid lagberedningsavdelningen

som ansvarar för beredningen av privaträtt, biträdande avdelningschef vid kriminalpolitiska avdelningen, regeringsråd som ansvarar för allmän förvaltning och personaladministration samt regeringssekreterare som arbetar i dessa uppgifter samt konsultativ tjänsteman som sköter personalfrågor vid åklagarväsendet,

- 6) Justitieförvaltningens datateknikcentral: förvaltningschef,
- 7) de högsta domstolarna: kanslichef,
- 8) hovrätterna: president och kanslichef,
- 9) förvaltningsdomstolarna: överdomare vid en förvaltningsdomstol,
- 10) specialdomstolarna: president i arbetsdomstolen, överdomare och kanslichef vid marknadsdomstolen samt överdomare och kanslichef vid försäkringsdomstolen,
- 11) tingsrätterna: lagman som är chef för ämbetsverket samt förvaltningsdirektör, förvaltningschef och sekreterare,
- 12) Riksåklagarämbetet: biträdande riksåklagare, statsåklagare som är chef för förvaltningsenheten, statsåklagare som sköter personalfrågor och jurist vid förvaltningsenheten,
- 13) de statliga rättshjälpsbyråerna: chef för rättshjälpsverksamheten,
- 14) utsökningssyften: ledande häradsfogde vid utsökningssyften i Helsingfors,
- 15) Brottspåföljdsmyndigheten: överdirektör för centralförvaltningsenheten, förvaltningsdirektör, direktör vid rättsenheten och utvecklingsdirektör, regiondirektör för en brottspåföljdsregion, personalchef och direktör för Helsingfors, Riihimäki, Sukeva och Åbo fängelser, ledande överläkare vid den riksomfattande hälsovårdsenheten och överläkare vid psykiatriska sjukhuset för fångar, verkställighetsdirektör vid den riksomfattande verkställighetsenheten och direktör för Brottspåföljdsområdets utbildningscentral,
- 16) inrikesministeriet: förvaltningsdirektör, ekonomidirektör, polisdirektör, biträdande avdelningschef vid räddningsavdelningen, enhetschef som sköter administrativa ärenden vid polisavdelningen, räddningsavdelningen och migrationsavdelningen samt regeringsråd som sköter personaladministrationsärenden vid polisavdelningen,
- 17) Förvaltningens IT-central: resursdirektör och personalchef,
- 18) Migrationsverket: direktör för administrationsenheten,
- 19) centralkriminalpolisen: biträdande chef,
- 20) skyddspolisen: biträdande chef,
- 21) rörliga polisen: biträdande chef,
- 22) Polisyrkeshögskolan: rektor,
- 23) räddningsväsendet: rektor och förvaltningschef vid Räddningsinstitutet,
- 24) Nödcentralverket: förvaltningsdirektör och personalchef,
- 25) Gränsbevakningsväsendet: chef för Gränsbevakningsväsendet, biträdande chef för Gränsbevakningsväsendet och regeringsråd samt officer som

sköter uppgiften som avdelningschef vid staben för Gränsbevakningsväsendet eller som biträdande avdelningschef vid personalavdelningen och gräns- och sjöavdelningen eller som kommandör för en bevakningssektion, chef för en skola eller kommandör för en bevakningsflygdivision samt förhandlingschef, överinspektör och officer som sköter ärenden som gäller anställningsförhållanden vid personalavdelningen,

26) Försvarsmakten: kommandören för försvarsmakten, chefen för huvudstaben, general, amiral, försvarsmaktens assessor, officer förordnad att sköta uppgiften som personalchef för armén, marinen och flygvapnet, officer förordnad att sköta uppgiften som kommandör för ett truppförband, tjänsteman förordnad att sköta uppgiften som direktör eller chef för en militär inrättning eller en motsvarande administrativ enhet samt officer förordnad att sköta uppgiften som avdelningschef eller biträdande avdelningschef för huvudstabens personalavdelning, och byråchef, militärjurist och överinspektör vid den avdelningen,

27) finansministeriet: biträdande avdelningschef och motsvarande tjänster, tjänsteman som sköter ärenden som gäller anställningsförhållanden vid regionförvaltningsverken och magistraterna, tjänstemän som sköter personalärenden inom utvecklings- och förvaltningsfunktionen, tjänstemännen vid personal- och förvaltningspolitiska avdelningen och tjänsteman som ansvarar för kommunikationen i fråga om statens arbetsgivarverksamhet,

28) Statens ekonomiska forskningscentral: forskningsdirektör, förvaltningsdirektör och jurist som sköter personalärenden,

29) Statskontoret: divisionschef och enhetschef som är direkt underställd generaldirektören,

30) Skatteförvaltningen: tjänsten som chef för en enhet eller verksamhetsenhet samt de tjänster vid förvaltningsenheten vars innehavare har som sin huvudsakliga uppgift att delta i avtalsförhandlingarna om tjänstekollektivavtalen för ett ämbetsverk, bereda dessa avtal eller ge anvisningar för tillämpningen av tjänstekollektivavtalen vid ämbetsverket,

31) tullverket: direktör för informationsförvaltningen vid tullstyrelsen, direktör för tulllaboratoriet och förvaltningschef för södra tulldistriktet,

32) Statistikcentralen: tjänsterna som direktör för verksamhetsenheterna, administrativ chef och jurist som ansvarar för personalärenden,

33) Befolkningsregistercentralen: tjänsteman som är direktör för förvaltningsenheten och tjänsteman som ansvarar för personalärenden,

34) regionförvaltningsverken och Statens ämbetsverk på Åland: direktör för ett ansvarsområde, direktör för enheten som ansvarar för förvaltningstjänster, personalchef, chef för enheten för arbetsgivar- och personalpolitik och chef för enheten för styrning och utveckling av magistraterna vid Regionförvaltningsverket i Östra Finland, economichef för Regionförvaltningsverket i Södra Finland samt förvaltningsdirektör och tjänsteman som sköter personalchefens uppgifter vid Statens ämbetsverk på Åland,

35) Servicecentret för statens ekonomi- och personalförvaltning: direktör för ett resultatområde som är direkt underställt verkställande direktören samt personalchef,

36) undervisnings- och kulturministeriet: överinspektör som behandlar ärenden som gäller personaladministrationen på vuxenutbildningspolitiska enheten vid högskole- och forskningspolitiska avdelningen samt chef för utvecklingsenheten vid kultur-, idrotts- och ungdomspolitiska avdelningen och regeringsråd som behandlar ärenden som gäller personaladministrationen,

37) studentexamensnämnden: generalsekreterare,

38) Centret för internationell mobilitet och internationellt samarbete: biträdande direktör,

39) arkivväsendet: direktör för ett landsarkiv,

40) Finlands Akademi: överdirektör, forskning och överdirektör, förvaltning samt chef för förvaltningsenheten,

41) Centret för konstfrämjande: förvaltningsdirektör,

42) Statens konstmuseum: förvaltningsdirektör, museichef och centralarkivchef,

43) Museiverket: avdelningsföreståndare, överdirektör, utvecklingsdirektör, direktör för juridiska ärenden och personalärenden samt jurist,

44) förvaltningsnämnden för Sveaborg: förvaltningsdirektör och restaureringsdirektör,

45) Nationella audiovisuella arkivet: biträdande direktör och förvaltningschef,

46) Biblioteket för Synskadade Celia: ekonomi- och förvaltningsdirektör,

47) Institutet för de inhemska språken: förvaltningschef och planeringschef,

48) Jord- och skogsbruksministeriets informationstjänstcentral: direktör för en servicegrupp,

49) Vilt- och fiskeriforskningsinstitutet: forskningsdirektör, kundrelationsdirektör, utvecklingsdirektör, enhetsdirektör och ledande jurist,

50) Lantmäteriverket: tjänsteman som förordnats till chef för en riksomfattande produktions- och serviceenhet,

51) Forskningscentralen för jordbruk och livsmedelsekonomi: forskningsdirektör, utvecklingsdirektör, direktör för en forskningsenhet, direktör för en serviceenhet, förvaltningschef och personalchef,

52) Skogsforskningsinstitutet: forskningsdirektör, servicedirektör, förvaltningsdirektör, personalchef, jurist och regiondirektör,

53) landsbygdsnäringsarnas besvärnämnd: ordförande,

54) Geodetiska institutet: förvaltningsdirektör,

55) kommunikationsministeriet: tjänsteman som förordnats till chef för en enhet, ekonomidirektör, controller samt trafikråd, ledande sakkunnig placerad i de gemensamma vid allmänna avdelningen,

56) Kommunikationsverket: tjänsteman som förordnats till chef för ett resultatområde, utvecklingsdirektör och förvaltningschef,

57) Meteorologiska institutet: chef för ett resultatområde, chef för administrativa enheten och chef för en regional verksamhetsenhet,

58) närings-, trafik- och miljöcentralerna: direktör för ett ansvarsområde och förvaltningsdirektör,

59) Konsumentforskningscentralen: utvecklingsdirektör,

60) Säkerhets- och kemikalieverket: direktör,

61) Mätteknikcentralen: enhetschef som ansvarar för administrativa tjänster,

62) Geologiska forskningscentralen: administrativ direktör, programdirektör, regiondirektör, chef för en enhet, personalchef och HR-utvecklingschef,

63) Teknologiska forskningscentralen VTT: överdirektör, förvaltningsdirektör, forskningsdirektör, personalchef och chef för informationstjänsten,

64) Tekes – utvecklingscentralen för teknologi och innovationer: direktör, chef för enheten personaltjänster och tjänsteman som sköter ärenden som gäller anställningsförhållanden,

65) Centralen för turistfrämjande: administrationsdirektör,

66) Energimarknadsverket: administrativ chef,

67) social- och hälsovårdsministeriet: personalplanerare vid administrativa avdelningen samt chef för den resultatgrupp vid arbetarskyddsavdelningen som svarar för regionförvaltningsverkens ansvarsområde för arbetarskyddet och överinspektör som sköter regionförvaltningsverkens personalärenden,

68) besvärnämnden för utkomtskyddsärenden: byråchef,

69) besvärnämnden för social trygghet: ordförande och vice ordförande,

70) Strålsäkerhetscentralen: direktör, forskningsdirektör, biträdande direktör, personalchef och ledande jurist,

71) Säkerhets- och utvecklingscentret för läkemedelsområdet: avdelningschef, förvaltningsdirektör och chef för administrativa tjänster,

72) Institutet för hälsa och välfärd: överdirektör, förvaltningsdirektör, strategidirektör, personalchef och jurist som sköter personalärenden,

73) Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården: direktör, förvaltningsdirektör, kunskapsdirektör och personalchef,

74) arbetsrådet: sekreterare med högre lön,

75) miljöministeriet: enhetschef och ekonomidirektör,

76) Finlands miljöcentral: chef för en verksamhetsenhet som är direkt underställd generaldirektören, personalchef och jurist inom förvaltnings-tjänsterna som sköter personalfrågor,



77) Finansierings- och utvecklingscentralen för boendet: direktör, förvaltningsdirektör och överinspektör som ansvarar för personalärenden.  
(30.5.2013/374)

De i 1 a § nämnda affärsverkens arbetsgivartjänster, vars innehavare det åligger att företräda arbetsgivaren, är verkställande direktör, vice verkställande direktör, direktör, förvaltningsdirektör och de tjänster vid verkets enhet för personalärenden vars innehavare sköter anställningsfrågor.  
(30.5.2013/374)

#### 11 § (18.9.1992/878)

##### Närmare bestämmelser

Närmare bestämmelser om verkställighet och tillämpning av denna förordning utfärdas vid behov av finansministeriet.

#### 12 § (18.9.1992/878)

##### Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1988.

Genom denna förordning upphävs förordningen den 2 juli 1971 om statens tjänstekollektivavtal (577/71) jämte senare ändringar.

Åtgärder om verkställigheten av denna förordning förutsätter kan vidtas innan förordningen träder i kraft.

Angående avlöningen för de arbetsgivartjänstemän som avses i 9 § denna förordningen gäller vad som är stadgat, bestämt eller överenskommet om den till dess att finansministeriet med stöd av 2 § 4 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal (764/86) bestämmer annat.

-----

### 3 Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal 21.12.1993

Finansministeriet samt, representerande tjänstemännen vid statens ämbetsverk och inrättningar, de centrala personalorganisationerna FOSU rf, FTFC-O rf<sup>1</sup> och Statens samarbetsorganisation VTY rf<sup>2</sup> har ingått följande huvudavtal om förhandlingsproceduren för tjänstekollektivavtalsärenden.

#### § 1

##### Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i fråga om statliga ämbetsverk och inrättningar.

#### § 2

##### Förhandlingsprocedur

Begäran om förhandling som gäller ingående, ändring eller förnyande av tjänstekollektivavtal skall göras skriftligen och samtidigt skall i huvuddrag de ärenden anföras om vilka förhandlingar skall föras.

Förhandlingarna skall inledas utan dröjsmål och inom två veckor efter det begäran om förhandling har blivit framställd. Förhandlingsparterna sammankallas av den statliga förhandlingsmyndigheten eller förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet.

Över förhandlingarna skall vid behov föras protokoll, som justeras på det sätt som förhandlingsparterna har kommit överens om.

#### § 3

##### Lokalt avtal

Den statliga förhandlingsmyndigheten kan berättiga förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet att ingå tjänstekollektivavtal, om så har överenskommit genom tjänstekollektivavtal som ingåtts mellan parterna i detta huvudavtal eller om så stadgas särskilt i lag.

Även i andra fall kan den statliga förhandlingsmyndigheten, efter att ha förhandlat med de organisationer som är parter i detta huvudavtal, berättiga förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet att träffa tjänstekollektivavtal, om inte ingåendet av lokala avtal särskilt har begränsats genom tjänstekollektivavtal som ingåtts mellan parterna i detta huvudavtal.

---

<sup>1</sup> Pardia rf har kommit i stället för FTFC-O rf

<sup>2</sup> JHL rf har kommit i stället för VTY rf

## § 4

## Förhandlingar om tillämpningsanvisningar

Statens förhandlingsmyndighet eller förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet skall förhandla med personalorganisationerna innan den meddelar anvisningar om verkställigheten och tillämpningen av tjänstekollektivavtal.

## § 5

## Förhandlingar om meningskiljaktigheter beträffande tillämpningen av tjänstekollektivavtal

Uppstår meningskiljaktighet mellan arbetsgivaren och tjänstemännen om ett tjänstekollektivavtals bestånd, giltighet, innebörd eller omfattning eller om den rätta tolkningen av en viss avtalspunkt, skall meningskiljaktigheten om möjligt biläggas genom förhandlingar på följande sätt.

För det första skall den statliga myndigheten i fråga samt tjänstemännen eller förtroendemännen behandla ärendet genom direkt överläggning.

Kan tvisten inte biläggas genom direkt överläggning, kan lokala förhandlingar föras mellan en statlig myndighet som förordnats till uppdraget och respektive personalorganisation.

Nås inte en lösning i frågan genom lokala förhandlingar, kan centralförhandlingar föras därom mellan den statliga förhandlingsmyndigheten och en organisation som är part i detta avtal.

Av särskilda skäl kan frågan tas till behandling i centralförhandlingar utan att lokala förhandlingar behöver föras.

Förhandlingar som avses ovan förs inte om meningskiljaktighet som gäller tjänstekollektivavtal som endast ingåtts av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet. Parterna i lokala förhandlingar kan dock gemensamt avtala att ärendet bringas till behandling i centralförhandlingar.

## § 6

## Procedurer och tidsfrister i tvisteförhandlingar

Lokala förhandlingar och centralförhandlingar skall uppgöras skriftligen, och föremålet för förhandlingarna skall individualiseras.

Yrkande på centralförhandlingar skall vid äventyr av talans förlust göras inom fyra månader efter att de lokala förhandlingarna har avslutats.

Lokala förhandlingar skall inledas inom två veckor och centralförhandlingar inom tre veckor efter att yrkande framställts, om inte något annat överenskoms.

Direkt överläggning samt lokala förhandlingar och centralförhandlingar skall slutföras utan dröjsmål. Förhandlingarna avslutas den dag då

parterna gemensamt så konstaterar eller den dag då en av avtalsparterna skriftligen meddelar att förhandlingarna har avslutats.

Över lokala förhandlingar och centralförhandlingar skall föras protokoll, som utan dröjsmål justeras på det sätt som avtalsparterna har kommit överens om.

## § 7 Preskription

Har inte yrkande framställts eller talan gjorts anhängig i ärende, som gäller ekonomisk förmån av tjänsteförhållande, inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum, är rätten till förmånen förverkad. I ärende som faller under arbetsdomstolens behörighet är rätten till förmånen förverkad, om underhandling som avses i 5 § på däri avtalat sätt inte har yrkats inom ovan nämnda tid om tre år.

Anhängiggörande av talan vid arbetsdomstolen förutsätter att tvisteförhandlingar i ärendet har slutförts.

Talan vid arbetsdomstolen skall vid äventyr av talans förlust anhängiggöras inom fyra månader efter det att centralförhandlingsprotokollet, eller i det 5 § 6 mom. nämnda fallet där inga centralförhandlingar förs i ärendet, lokalförhandlingsprotokollet har justerats, dock senast sex månader efter det förhandlingarna har avslutats.

## § 8 Vissa bestämmelser som gäller stridsåtgärder

En underförening får inte vidta stridsåtgärder utan beslut vilket fattats av en organisation som är part i detta avtal och vilket grundar sig på reglerna för organisationen.

Till statens tjänstetvistsnämnd hänskjuten stridsåtgärd eller utvidgning av stridsåtgärd får i inget fall vidtas tidigare än två veckor från den ursprungliga meddelade tidpunkten för stridsåtgärdens begynnelse eller utvidgning.

-----

## 4 BESTÄMMELSER OCH REKOMMENDATIONER RÖRANDE VILLKOR I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

### 1 Arbetsavtalslag 26.1.2001/55

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### 1 KAP

#### Allmänna bestämmelser

#### 1 §

#### Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagarer 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 tillämpning 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.

### 4 §

#### Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som utrydd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var utrydd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf. (14.11.2008/707)

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, skall arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars 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. i denna paragraf.

## 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 ommyndig 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 överläts 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.

## 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 §

## Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004). (20.1.2004/23)

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får 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.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren skall iaktta det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

## 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 arbetstagers 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 §

## 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 arbets-

avtal. 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 inleds. 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. (14.11.2008/707)

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) grunden för att ett arbetsavtal ingåtts för viss tid och den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla, (21.12.2012/873)
- 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 ordinarie arbetstiden,
- 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 hemförloving 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. (21.12.2012/873)

## 5 §

## Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidanställda 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 deltidanställda 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.

6 § (10/2012) har tillfogats genom rättelse.

## 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 tillhanda-

hållandet 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 § (10/2012) har tillfogats genom rättelse.

#### 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 §

## 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 (364/1963) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren skall 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 olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom L 1224/2004. Se SjukförsäkringsL 1224/2004 7 kap. 4 § och 8 kap. 1 och 7 § samt L om olycksfallsförsäkring 608/1948 26 §.

## 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 avsiktligt 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 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 § rän-

telagen (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 betalningar 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 uppgett. 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 §

## Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningslagen (37/1895) och förordningen om skyddat belopp vid utmätning av lön (1031/1989) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats 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.

UtsökningsL 37/1895 har upphävts genom L 705/2007 och F om skyddat belopp vid utmätning av lön 1031/1989 har upphävts genom F 1017/2006. Se Utsökningsbalk 705/2007 4 kap. 48 §.

## 18 § (29.6.2006/579)

## Arbetstagares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 32 b § i kommunallagen (365/1995) 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 §

## Affärs- och yrkeshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en hemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller hade bort veta 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 skall bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

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 avtalsvites 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 §

#### Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden (11.12.2002/1076)

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningensperioden 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 moderskapspenningensperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 23 § 2 mom. sjukförsäkringslagen. Om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapennning bestäms i 21 § 4 mom. sjukförsäkringslagen. (11.12.2002/1076)

Överenskommelse skall träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid. (11.12.2002/1076)

SjukförsäkringsL 364/1963 har upphävts genom L 1224/2004. Se SjukförsäkringL 1224/2004 9 kap. 9 och 10 §.

### 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 skäligen 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 underätta 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 §

## 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, begynnelsepunkten 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 §

## 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, begynnelse-tidpunkten och permitteringsens 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. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren underrätta även Arbetskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

## 5 §

## Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringsens 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 uppsägningstiden 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 fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.

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 kor-

tare 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.

### 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 §

## Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare skall 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 Arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

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 arbetskicklighet 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 arbetskicklighet 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 oskäligen 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 sakskalet 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 skall arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet.

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 iaktas.

## 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 avvärijande 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. Uppsägningrätten 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 arbetstagen lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstaga som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagen 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 arbetstagens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

## 10 §

### Uppsägningskydd 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 arbetstaga 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)

### Arbetstagens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagen, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagen rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice (916/2012), i

arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inlärnin g 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.

## 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 §

#### Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternati-

ven samt om den arbetskraftsservice som arbets- och näringsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice finns bestämmelser om arbets- och näringsbyråns uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare. (28.12.2012/920)

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 § (20.12.2013/1051)

#### 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 § (20.12.2013/1051)

#### 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 företagservice.

### 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

## Arbetsavtal av internationell karaktär

## 1 §

## På arbetsavtalet tillämplig lag

Om ett arbetsavtal har anknytning till flera stater än en, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt den i Rom den 19 juni 1980 ingångna konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

## 2 §

## Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om anställningsvilkorens miniminivå och arbetsförhållandena för arbetstagare som är utstationerade i Finland ingår i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

## 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.

## 2 § (20.7.2012/451)

## Underleverantörer och uppdragsgivare

I detta kapitel avses med

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 § (20.7.2012/451)

##### Ändringsökande

Ändring i ett beslut som avses i detta kapitel får sökas genom besvär på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

#### 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 arbetsgivaren 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 inestående lön,
- 2) mertids- och övertidsersättning enligt 22 § i arbetstidslagen (605/1996) och förhöjd lön för söndagsarbete enligt 33 § i den lagen,
- 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 påföras 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, arbetstagarens 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 förtroendemän 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 skall 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.

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 §

### Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § skall till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades skall avdras

1) 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som enligt lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms 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 skall den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen skall 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 ersättningskyldighet, skall i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som skall betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen skall göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. 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 oggrundad permittering.

L om utkomstskydd för arbetslösa 602/1984 och L om arbetsmarknadsstöd 1542/1993 har upphävts genom L 1290/2002. Se L om utkomstskydd för arbetslösa 1290/2002 II och III avdelning.

## 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 § Bostadsförmån

En arbetstagarare 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 § lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagararens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagararen varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivararen rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skäligen maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagararen eller familjemedlemmarna skall underrättas om att vederlag uppbärs. Vederlag får uppbäras från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivararen rätt att uppbära vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivararens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får uppbäras tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagararen skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivararen 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 arbetstagararen eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningkostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivararen.

## 6 § Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagarare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

## 7 § Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivararnas och arbetstagararnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 5 § (förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd),

2 kap. 5 § (arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete), 11 § (lön för sjukdomstid) och 13 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 5 kap. 3 § (förhandsinformation och hörande av arbetstagare), 4 § (meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering), 6 kap. 6 § (återanställande av arbetstagare) samt 9 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även avtalas om grunderna för permittering enligt 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., men likväl inte förlängas den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta permitteringstiden, och begränsas den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 7 kap. 4 § att erbjuda arbete.

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 iakttagas 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 av 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

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna 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 iakttas.

Arbetskyddsmyndigheterna 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 iakttas eller får iakttas 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 föreskriftssamling 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.



## 2 Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

### 1 §

Kollektivavtal i denna lags mening är ett avtal, som av en eller flere arbetsgivare eller registrerade föreningar av arbetsgivare slutes med en eller flere registrerade föreningar av arbetstagare om villkor, som skola lända till efferrättelse vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt.

Med förening av arbetsgivare avses i denna lag förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i arbetsförhållandena, och med förening av arbetstagare avses förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena.

### 2 § (26.1.2001/58)

Kollektivavtal skall ingås skriftligen. Ett avtal kommer också till stånd om dess innehåll antecknas i det protokoll som görs upp vid förhandling mellan parterna och protokollets riktighet styrks på ett gemensamt överenskommet sätt.

Den som på arbetsgiversidan är part i avtalet skall inom en månad efter att det har undertecknats sända avtalet i kopia och i elektronisk form till det ministerium som svarar för arbetarskyddet och tillsynen över detta. Den som på arbetsgiversidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall dessutom sända den nämnda myndigheten uppgifter om antalet medlemsföretag samt om antalet arbetstagare hos dessa företag, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden. Om en enskild arbetsgivare särskilt avtalar skriftligen med en arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. om att arbetsgivaren iakttar bestämmelserna i ett riksomfattande kollektivavtal, skall även denna arbetsgivare till den ovan avsedda myndigheten sända en utredning om antalet arbetstagare som omfattas av det avtal arbetsgivaren ingått.

Om en arbetsgivare eller en förening av arbetsgivare eller en förening av arbetstagare efteråt ansluter sig till kollektivavtalet eller innehavaren av ett företag enligt 5 § blir part i avtalet, eller om kollektivavtalet upphör att gälla med avseende på några eller alla parter, skall den som på arbetsgiversidan är part i avtalet inom en månad sända en anmälan även om detta till den myndighet som avses i 2 mom.

Den som på arbetstagersidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall till den myndighet som avses i 2 mom. sända medlemsuppgifter över arbetstagare som är i arbete, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden.

## 3 §

Kollektivavtal, som icke ingåtts för bestämd tid, kan, därest om uppsägningstiden icke annorlunda överenskommits, av part när som helst uppsägas att upphöra efter tre månader. Kollektivavtal, som slutits för längre tid än fyra år, gäller efter förloppet av fyra år såsom kollektivavtal, vars giltighetstid icke blivit bestämd.

Uppsägning bör ske skriftligen.

## 4 §

Bundna vid kollektivavtalet äro:

1) de arbetsgivare och föreningar, vilka ingått kollektivavtalet eller vilka efteråt med begivande av tidigare parter i avtalet skriftligen biträtt detsamma;

2) de registrerade föreningar, vilka direkt eller genom mellanled äro underföreningar till i föregående punkt nämnda föreningar; och

3) de arbetsgivare och arbetstagare, vilka äro eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar av förening, som är bunden vid avtalet; och äga dessa arbetsgivare och arbetstagare vid arbetsavtal, som slutes dem emellan, iakttaga kollektivavtalets bestämmelser.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, må inom dess tillämpningsområde icke heller med arbetstagare, som står utanför avtalet men utför i kollektivavtalet avsett arbete, sluta arbetsavtal på villkor, som står i strid med kollektivavtalet.

Vad i 1 och 2 mom. är sagt, skall likväl iakttagas endast för såvitt förening, arbetsgivare eller arbetstagare icke är bunden av tidigare, på andra villkor avslutat kollektivavtal och såvida omfattningen av kollektivavtalets verkan icke blivit i avtalet begränsad.

## 5 §

Har innehavare av företag varit part i eller annars bunden av kollektivavtal, inträder hans efterträdare i alla de rättigheter och skyldigheter, som enligt kollektivavtalet tillkommo den tidigare innehavaren av företaget.

## 6 §

Står arbetsavtal till någon del i strid med kollektivavtal, som skall tillämpas med avseende å detsamma, är arbetsavtalet till denna del ogiltigt, och skola i stället för de ogiltiga villkoren motsvarande bestämmelser i kollektivavtalet lända till efterrättelse.

## 7 §

Arbetsgivare och arbetstagare, som är bundna av kollektivavtal och som medvetet bryter eller som på goda grunder hade bort inse att de bryter mot bestämmelser i avtalet, kan dömas att betala plikt, arbetsgivaren högst 23 500 euro och arbetstagaren högst 230 euro. (26.10.2001/864)

Ådömande av plikt kan upprepas intill dess det mot kollektivavtalet stridande sakläget är andanröjt.

Dessa bestämmelser kunna i kollektivavtal uteslutas eller ändras.

## 8 §

Kollektivavtal förpliktar de föreningar och arbetsgivare, som äro parter i eller annars bundna vid detsamma, ävensom föreningar, vilkas medlemmar eller i 4 § 1 mom. 2 punkten nämnda föreningar med föreningens begivande ingått kollektivavtal, att undvika alla mot avtalet i dess helhet eller någon enskild bestämmelse däri riktade kampåtgärder. Föreningar, som äro parter i avtalet, äga dessutom tillse, att jämväl de under dem lydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare, som beröras av avtalet, undvika sådana kampåtgärder och icke heller på annat sätt bryta mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

Förening som är part i kollektivavtal anses ha försummat sin i 1 mom. nämnda tillsynsskyldighet, om klar och ostridig bestämmelse i kollektivavtalet inte har tillämpats i enlighet med de i kollektivavtalet som parter medverkande föreningarnas enhälliga ståndpunkt och den oriktiga tillämpningen, med beaktande av omständigheterna, inte snabbt rättas till när den har kommit till föreningens kännedom. (7.9.1984/660)

## 9 §

En förening och en arbetsgivare som är part i eller eljest bunden av ett kollektivavtal, men som inte uppfyller av avtalet härflytande och i 8 § nämnda förpliktelser skall i stället för skadestånd betala plikt, om inte annorlunda bestämts i avtalet. Denna plikt får inte överstiga 23 500 euro. (26.10.2001/864)

Består brott mot bestämmelserna i kollektivavtal däri, att en penningprestation, som grundar sig på avtalet, icke erlagts, kan överträdaren även förpliktas att erlägga penningbeloppet.

## 10 § (6.6.1986/424)

Vid ådömandet av plikt skall hänsyn tas till alla framkomna omständigheter, såsom skadans storlek, graden av ådagalagd skuld, den anledning till överträdelsen som den andra parten möjligen givit och föreningens

eller företagets storlek. Om särskilda skäl föreligger, behöver plikt inte ådömas.

Ådömd plikt tillfaller, om annorlunda inte har bestämts i kollektivavtalet, den skadelidande, då förmögenhetsskada uppstått, men annars den part på vars yrkande domen meddelats. Finns det flera parter som har rätt till pliktbeloppet, skall i domen bestämmas hur det utdömda beloppet skall fördelas mellan parterna, med beaktande av storleken av den skada som orsakats var och en av dem eller deras medlemmar eller personer som de företräder.

### 11 §

Hava bestämmelser i kollektivavtal så väsentligen åsidosatts, att avtalsförhållandets fortsatta iakttagande skäligen icke kan fordras av övriga av avtalet bundna, kan kollektivavtalet förklaras omedelbart vara hävt.

Hava å ena sidan flere varit parter i kollektivavtal och har avtalet på grund av åtal mot någon av dem förklarats hävt, kan avtalet inom två veckor uppsägas jämväl för de övrigas vidkommande.

Har kollektivavtal förklarats hävt och har på samma sida som den, vilken därom fört talan, jämväl annan varit part i avtalet, äge denne rätt att inom två veckor uppsäga avtalet.

Sålunda uppsagt avtal skall genast upphöra att gälla.

### 12 §

Arbetsgivare, som äro bundna av kollektivavtal, skola anslå detsamma på arbetsplatsen.

### 13 §

Uraktlåter arbetsgivare att fullgöra honom enligt 12 § åliggande skyldigheter, straffes med högst tio dagsböter.

### 13 a § (26.10.2001/864)

De i 7 och 9 § nämnda beloppen skall genom förordning av statsrådet justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

### 14 §

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1946, och genom densamma upphäves lagen den 22 mars 1924 om kollektivavtal (88/24).

-----

### 3 Mall för statens arbetsavtalsblanketter FM/966/00.00.01/2010, 27.4.2010

Bifogade arbetsavtalsmall jämte ifyllnadsanvisningar skall användas i ämbetsverk.

Vid användningen av blankettmallen skall följande beaktas:

Arbetsavtalslagen förutsätter inte att ett arbetsavtal ingås skriftligen. Många kollektivavtal innehåller dock bestämmelser, enligt vilka arbetsavtalen skall ingås skriftligen. Finansministeriets personalavdelning rekommenderar att skriftliga arbetsavtal i regel skall användas. Vid muntliga avtal skall observeras de skyldigheter som arbetsgivaren enligt 2:4 § arbetsavtalslagen (55/01) har i fråga om en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet.

Arbetsavtalsmallen är inte avsedd att vara en bindande anvisning när arbetsavtal ingås, utan också sådana arbetsavtalsblanketter som ämbetsverken planerat själva kan användas, om principerna i den bifogade mallen beaktas.

Arbetsavtalsmallen lämpar sig inte som sådan i situationer, i vilka anställningsvillkor som gäller den privata sektorn eller anställningsvillkor som gäller ett enskilt ämbetsverk som avviker från det sedvanliga iakttas.

#### BILAGA

##### ANVISNINGAR FÖR IFYLLANDE AV ARBETSAVTALSBLANKETTEN

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens exakta adresser antecknas.

3. Uppgifter

Uppgiftsbeskrivningen får inte strida mot de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller uppgifts- eller lönegruppering. Uppgiften kan definieras allmänt för att arbetsuppgifterna skall kunna skötas på ett ändamålsenligt sätt.

4. I punkten skall antecknas om anställningsförhållandet är heltidsanställning eller deltidanställning. I deltidarbete har den ordinarie arbetstiden per vecka betydelse i vissa villkor i anställningsförhållandet (bl.a. 35 timmar under kvalifikationsmånaderna som förutsättning för semester).

5. Arbetstagaren har en plats där arbetet skall utföras. Platsen beror på arbetsart eller bestäms enligt överenskommelse. För att arbetet skall kunna

utföras på ett ändamålsenligt sätt kan dock ett visst område eller vissa områden vid behov avtalas som den plats där arbetet skall utföras. Platsen där arbetet skall utföras kan vara en annan än den fasta arbetsplatsen, om skötseln av uppgifterna förutsätter arbete vid flera olika arbetsställen inom ett visst område eller vissa områden. I detta fall är det inte ändamålsenligt att binda utförandet av arbetet till ett visst arbetsställe.

## 6. Arbetsavtalstiden

Arbetsavtal kan gälla tills vidare eller av grundad anledning ingås för viss tid (1:3 § 2 mom. arbetsavtalslagen). Ett avtal skall anses ingånget för viss tid även då överenskommelse träffas om ett visst arbete eller då avtalets syfte annars anger hur länge arbetsförhållandet varar.

Om uppgifterna är permanenta skall det arbetsavtal som ingås gälla tills vidare. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid, då arbetsgivaren kan erbjuda arbete för en begränsad tid. Enligt regeringens proposition med förslag till 1:3 § i arbetsavtalslagen kan grunderna för tidsbundenheten vara arbetets art, vikariat, praktik eller någon annan därmed jämfällbar omständighet som förutsätter avtal för viss tid eller att arbetsgivaren har någon annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts i andra än ovan nämnda fall, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare. I arbetsavtalet skall nämnas grunden för tidsbundenheten.

### Upphörande av tidsbundet arbetsförhållande

Vid upphävande av ett avtal för viss tid iakttas utom bestämmelsen i 6:1 § arbetsavtalslagen bestämmelser som eventuellt ingår i kollektivavtalen. För arbetstagarens del är det viktigt att han i början av arbetsförhållandet får veta hur länge ett arbetsavtal för viss tid räcker, om det är fråga om utförandet av en viss arbetshelhet eller arbete som baserar sig på långvarigare vikariearrangemang.

Arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller annars bör anses gälla viss tid upphör utan uppsägning vid den avtalade arbetsperiodens utgång eller när arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren enligt 6:1 § 2 mom. arbetsavtalslagen utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Om det överenskoms att ett avtal för viss tid i undantagsfall kan upphöra före den tidsfrist som är känd när avtalet ingås, skall grunden för att avtalet upphör i förtid anges, t.ex. tills den ordinarie arbetstagaren återvänder till arbetet, dock högst till xx.x.201x.

## 7. Prövotid

Enligt 1:4 § arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader och under vilken avtalet kan hävas av vardera parten. Prövotiden måste uttryckligen vara avtalad för att man skall kunna hänvisa till den. Hävning får dock inte äga rum på de grunder som avses i 2:2 § 1 mom. arbetsavtalslagen eller på andra osakliga grunder. Anordnar arbetsgivaren för arbetstagaren särskild utbildning som ansluter sig till arbetet och som utan avbrott räcker längre än fyra månader, kan överenskommelse träffas om en prövotid som är högst sex månader.

## 8. Uppsägningstid

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare kan upphöra genom uppsägning. I arbetsavtalet kan också ingå en överenskommelse om uppsägning av arbetsavtal för viss tid.

Vid uppsägning av ett arbetsförhållande är uppsägningstiden densamma som i kollektivavtalet eller någon annan tidpunkt, om vilken överenskomms i arbetsavtalet. Arbetsavtal kan på de grunder som nämns i 8:1 § arbetsavtalslagen omedelbart hävas. I 8:2 § arbetsavtalslagen föreskrivs om när hävningsrätten upphör.

## 9. Arbetstagarens samtycke

### **Arbetstidsarrangemang**

I punkt 9 är det möjligt att överenskomma om beredskap samt om mertids- och söndagsarbete. Arbetstagaren kan i arbetsavtalet även uppge om han är villig att arbeta övertid. Han skall dock särskilt i varje enskilt fall ta ställning till om han samtycker till övertidsarbete.

Samtycke till beredskap kan ges för viss tid eller tills vidare. Enligt 5 § 1 mom. arbetstidslagen (605/96) får beredskapstidens längd och inplaceringen av beredskapstiderna dock inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Samtidigt som det överenskomms om beredskapen i arbetsavtalet skall det även överenskommas om ersättningen för den samt om anträffbarheten och uppgifterna under beredskapstiden. Samtycket till beredskap inbegriper samtidigt samtycke till sådant mertids- eller övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Trots sitt samtycke i arbetsavtalet kan en arbetstagare vägra utföra mertidsarbete av grundad personlig anledning på dagar då han enligt arbets-skiftsförteckningen är ledig. Som en sådan personlig anledning kan anses

bl.a. studier, arrangemang i anslutning till skötseln av familjeärenden, hälsoskäl eller resor som inte längre kan inhiberas utan kostnader.

Trots uppgiften i arbetsavtalet förutsätter utförande av övertidsarbete att arbetstagaren ger sitt samtycke i varje konkret fall av övertidsarbete. I enlighet med 18 § 1 mom. arbetstidslagen kan arbetstagaren dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen. När arbetstagaren ger ett dylikt samtycke skall han veta för hur lång tid samtycket ges.

Arbetstagaren kan i arbetsavtalet ge sitt samtycke till söndagsarbete. Något särskilt samtycke behövs inte om arbetet på grund av sin art utförs regelbundet på söndagar, vilket är vanligt bl.a. vid periodarbete.

### **Vissa andra fall**

I denna punkt kan även avtalas att arbetstagaren utan arbetsgivarens samtycke skall vägra utföra sådan bisyssla och företagsverksamhet som kan medföra olägenheter när det gäller att iaktta avtalet och att arbetstagaren inte utnyttjar eller till utomstående lämnar uppgifter som han fått i sitt arbete eller arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter. Även om punkten för bisysslotillstånd eller affärs- och yrkeshemligheter inte har kryssats för, binder bestämmelserna i arbetsavtalslagen arbetstagaren i dessa frågor. I punkt ”12 Tilläggs villkor” kan även överenskommas om ersättning för utbildningskostnader och om minimianställningstid samt om begränsningar av användningen av arbetsgivarens ADB-system, program och dataregister.

#### **10. Arbetstid**

Arbetstagarens ordinarie arbetstid per dygn, vecka eller arbetsperiod, vilka särskilt skall inskrivas i avtalet, fastställs enligt arbetstidsbestämmelserna i statens allmänna arbetskollektivavtal och enligt det kollektivavtal som skall iakttagas.

#### **11. Avlöning**

Det inskrivs i avtalet det löneavtalet och arbetsvårighetsgruppen, som följas.

#### **12. Tilläggs villkor**

I arbetsavtal för viss tid kan överenskommas om att arbetstagaren håller sin semester innan anställningsförhållandet upphör.



## ARBETSAVTAL

<b>1A Arbetgivare</b>	Ämbetsverk, inrättning eller förvaltningsenhet		
	Adress	Tfn	e-post
<b>1B Arbetstagare</b>	Släktnamn och förnamn		Personbeteckning
	Adress	Tfn	e-post
	Utbildning		
<b>2 Kollektivavtal som tillämpas</b>			
<b>3 Uppgift</b>	Arbetsuppgiftens huvudsakliga art när arbetsförhållandet inleds. Arbetstagaren är skyldig att utföra även annat arbete som arbetsgivaren anvisar honom och som ansluter sig till hans uppgifter.		
<b>4 Anställningsförhållande</b>	<input type="checkbox"/> heltid	<input type="checkbox"/> deltid	
<b>5 Plats för utförande av arbetet</b>			
<b>6 Arbetsavtalstid</b>	A. Arbetsavtalet är i kraft <input type="checkbox"/> viss tid <input type="checkbox"/> tills vidare B. Arbetsavtalet är i kraft <input type="checkbox"/> viss tid <input type="checkbox"/> till <input type="checkbox"/> viss tid Grunden för tidsbundenheten _____		
<b>7 Prövotid</b>	I arbetsförhållandet <input type="checkbox"/> iaktas prövotid	Prövotiden räcker <input type="checkbox"/> 4 mån.	Annat, vad <input type="checkbox"/>
<b>8 Uppsägningstid</b>	<input type="checkbox"/> Uppsägningstiden för ett arbetsavtal som gäller tills vidare är densamma som enligt kollektivavtalet. <input type="checkbox"/> Uppsägningstiden är _____ mån./dgr		
<b>9 Arbetstagarens samtycker</b>	<input type="checkbox"/> vid behov till beredskap (förutsätter avtal om ersättning) <input type="checkbox"/> till att utan arbetsgivarens samtycke vägra utföra sådan bisyssla eller yrkes- eller företagsverksamhet som kan medföra olägenheter vid iakttagandet av detta avtal <input type="checkbox"/> till att inte utnyttja eller till utomstående lämna uppgifter om vad han fått vetskap om i sitt arbete eller annars om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter <input type="checkbox"/> vid behov till mertids-, lördags- och söndagsarbete, kvälls- eller nattarbete <input type="checkbox"/> till behövligt övertidsarbete, till vilket särskilt ges samtycke enligt arbetstidslagen		
<b>10 Arbetstiden</b>	Arbetstiden är _____ h/vecka	<input type="checkbox"/> dagararbete	<input type="checkbox"/> skiftarbete
<b>11 Lönen och dess utbetalning</b>	Grunden av lönen är _____ och dess kompetensgruppen _____ <input type="checkbox"/> månadslön euro/mån <input type="checkbox"/> timlön euro/h Lönen betalas <input type="checkbox"/> en gång/mån. <input type="checkbox"/> två ggr/mån. <input type="checkbox"/> Även när arbetsförhållandet upphör betalas lönen och övriga prestationer på samma normala löneutbetalningsdagar som medan arbetsförhållandet varade.		
<b>12 Tillägsvillkor</b>			
<b>13 Underskrifter</b>	<input type="checkbox"/> Detta avtal ersätter det arbetsavtal som ingåtts mellan undertecknarna Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten Datum _____ _____ _____ Arbetsgivarens representant/representanter <span style="float: right;">Arbetsstagarens underskrift</span>		



## 5 ANNAN LAGSTIFTNING

### 1 Lag om studieledighet 9.3.1979/273

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

#### Lagens syfte och tillämpningsområde

##### 1 §

Syftet med denna lag är att med hjälp av studieledighetsarrangemang förbättra utbildnings- och studiemöjligheterna för den i arbetslivet verk-samma befolkningen.

##### 2 §

Med studieledighet avses i denna lag tid under vilken arbetsgivare för utbildning eller studier har frigjort arbetstagare från fullgörandet av upp-gifter som hör till arbetstagarens anställningsförhållande. Angående för-merna för beviljande av studieledighet stadgas närmare genom förord-ning.

Till studieledighet räknas inte den tid under vilken arbetstagaren enligt vad arbetsgivaren bestämt studerar eller erhåller utbildning, eller beträ-fande vilken genom arbets- eller tjänstekollektivavtal har överenskommit att utbildningen eller studierna jämställs med arbete eller under vars för-lopp arbetstagaren deltar i lagstadgad utbildning som förutsätts av hans yrke, om arbetstagaren inte skriftligen samtycker härtill. (17.12.1993/1178)

Vad i denna lag stadgas om studieledighet gäller i tillämpliga delar även den tid som lantbruksföretagare eller annan som utför eget arbete använ-der för motsvarande studier eller utbildning.

## 3 §

Denna lag tillämpas även på person som är i tjänsteförhållande eller därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, kommun eller annat offentligt rättsligt samfund.

Med arbetsgivare avses i denna lag även i 1 mom. åsyftat samfund.

Denna lag berör icke i läroavtalslagen (422/67) avsedda lärlingar eller arbetstagare, som under pågående studier eller praktik genomför övervakad arbetspraktik, eller andra studerande i anställningsförhållande.

LäroavtalsL har upphävts genom L 1605/1992, se L om yrkesutbildning 630/1998 17–18 §.

## Rätt till studieledighet

## 4 § (17.1.1997/58)

Arbetstagare vars anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått sammanlagt minst ett år i en eller flera perioder är med nedan stadgade begränsningar berättigad att erhålla studieledighet i samma arbetsgivares tjänst sammanlagt högst två år under en tid av fem år. Likaså har en arbetstagare rätt till sammanlagt högst fem dagars studieledighet, om ett anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått minst tre månader i en eller flera perioder.

## 5 § (5.9.1986/663)

Studieledighet kan beviljas för studier inom utbildning som är underställd offentlig tillsyn.

Studieledighet kan även beviljas för fackföreningsutbildning enligt vad som särskilt har överenskommit i arbets- eller tjänstekollektivavtal mellan riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer samt för deltagande i utbildning för lantbruksföretagare enligt vad som särskilt stadgas om detta. (17.12.1993/1178)

Studieledighet kan även beviljas för studier utomlands som är jämförbara med studier som avses i 1 mom. (17.1.1991/42)

Genom förordning stadgas närmare om de former av undervisning och studier som avses i 1 och 2 mom.

## 6 §

Vid bestämmande av ekonomiska förmåner, som fastställs på basis av anställningsförhållandet och som inte är lagstadgade, anses tiden för studieledighet såsom likställd med arbetad tid så som genom arbets- eller tjänstekollektivavtal har överenskommit. (17.12.1993/1178)

Angående semester- och pensionsförmåner som bestäms på basen av studieledighet stadgas särskilt.

Förfarande vid ansökan om och beviljande av studieledighet

### 7 §

Angående förfarandet vid ansökan om och beviljande av studieledighet stadgas genom förordning.

### 8 §

Skulle beviljande av studieledighet under den tid som avses i ansökan om studieledighet medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet, äger arbetsgivaren rätt att uppskjuta den tidpunkt då studieledigheten skall börja med högst sex månader eller, då det är fråga om utbildning som upprepas med längre mellantider än sex månader, högst tills följande motsvarande utbildningstillfälle anordnas.

Arbetsgivare äger rätt att på ovan i 1 mom. stadgat sätt uppskjuta studieledighet även då mindre än sex månader har förflutit efter arbetstagarens tidigare studieledighet och då det under tiden för studieledigheten icke är fråga om att slutföra studier eller utbildning som inletts under den tidigare studieledighetstiden.

Har arbetsgivaren regelbundet minst fem arbetstagare i sin tjänst, får studieledighet på ovan i 1 mom. nämnda grunder uppskjutas högst två gånger i följd.

### 9 § (13.4.2007/454)

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företaget (334/2007) eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) bestäms om förhandlingsförfarandet.

### 9 a § (5.9.1986/663)

Arbetstagare kan uppskjuta studieledighet som har beviljats för längre tid än fem dagar, om detta inte medför kännbar olägenhet för arbetsgivaren.

Anmälan om att beviljad studieledighet lämnas outnyttjad skall göras minst två veckor innan studieledigheten skall börja.

### Avbrytande av studieledighet

#### 10 §

Har studieledighet beviljats för längre tid än 50 arbetsdagar, äger arbetstagen rätt att avbryta studieledigheten och återvända till arbetet.

Önskar arbetstagaren utnyttja den rätt som han har enligt 1 mom., skall han meddela detta minst fyra veckor innan han återvänder till arbetet. (17.1.1991/42)

Blir arbetstagare under tiden för studieledighet oförmögen till arbete på grund av sjukdom, barnsörd eller olycksfall och fortgår denna arbetsoförmåga längre än sju dagar utan avbrott, skall den del av tiden för arbetsoförmåga som överstiger nämnda tid icke räknas såsom studieledighetstid, såvida arbetstagaren utan obefogat dröjsmål anhåller härom. Arbetstagaren har på ansökan rätt att senare utnyttja en på detta sätt avbruten studieledighet, utan hinder av vad i 8 § 2 mom. är stadgat.

Har avtal om anställande av vikarie för tiden för studieledighet ingåtts, är arbetsgivaren icke skyldig att taga den arbetstagare som ansökt om studieledighet i arbete under den tid då vikariens arbetsavtal enligt lag eller kollektivavtal skall hållas i kraft.

Närmare stadganden om det förfarande vid avbrott som avses i denna paragraf utfärdas genom förordning.

### Särskilda stadganden

#### 11 §

Arbetstagare får icke uppsägas eller arbetsavtal hävas på grund av att arbetstagaren har ansökt om eller utnyttjat studieledighet.

Vad i 1 mom. stadgats om uppsägning och hävande av arbetsavtal skall i tillämpliga delar iakttagas även beträffande avbrytande av annat anställningsförhållande.

#### 12 §

Den som anordnar undervisning eller utbildning eller kontrollerar kunskapsprov är skyldig att i den ordning som genom förordning stadgas ge studerande intyg över att studieledighet utnyttjats på godtagbart sätt. Arbetstagaren skall på yrkande av arbetsgivaren förete intyget för denne.

Har studerande utan godtagbart skäl under tid för studieledighet försummat studierna eller deltagandet i utbildningen i sådan grad, att i 1 mom. avsett intyg icke kan ges åt honom, äger arbetsgivaren rätt att förvägra honom studieledighet under de två följande åren. Studeranden förlorar dessutom de i 6 § avsedda rättigheter som uppkommit för honom under tiden för studieledigheten.

### 13 § (17.12.1993/1178)

Avvikelser från 4-10 §§ kan göras genom arbets- eller tjänstekollektivavtal.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalsbestämmelserna enligt 1 mom. också på de arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iaktas. Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får sådana bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iaktas i de anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft. (26.1.2001/66)

### 13 a § (26.1.2001/66)

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (55/2001) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även den sista meningen i 13 § 2 mom.

### 14 §

Den som bryter mot stadgandena i 4, 8, 10 eller 11 § skall för brott mot stadgandena i lagen om studieledighet dömas till böter.

Åtal för gärning som enligt 1 mom. är straffbar ska av åklagaren väckas endast om målsäganden har anmält brottet till åtal. (13.5.2011/482)

### 15 §

Undervisnings- och arbetskrafts- samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar i samråd efterlevnaden av denna lag i enlighet med vad genom förordning närmare stadgas.

De under arbetskraftsdistriktsbyråerna lydande arbetskraftsbyråerna och de i lagen om anordnande av semester och vikariehjälp för lantbruks-

företagare (102/78) avsedda semesternämnderna åligger att biträda vid ordnandet av vikariehjälp som erfordras för denna lags verkställighet.

L om anordnande av semester och vikariehjälp för lantburksföretagare har upphävts genom L 2/1985, se L om avbytarservice för lantbruksföretagare 1231/1996.

#### 16 §

Närmare stadganden om verkställighet och tillämpning av denna lag utfärdas genom förordning. Vad beträffar i denna lag stadgade förfaringsätt kan genom förordning stadgas om undantag, vilka avser i 3 § 1 mom. avsedda tjänstemän och funktionärer.

#### 17 §

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980.

---



## 2 Förordning om studieledighet 7.12.1979/864

På föredragning av social- och hälsovårdsministern stadgas med stöd av lagen den 9 mars 1979 om studieledighet (273/79):

### 1 §

#### Förordningens tillämpningsområde

På utbildning och studier, vilka skall godkännas såsom grund för studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/79), samt på därtill anslutna arrangemang skall, utöver vad som stadgas i lagen om studieledighet, stadgandena i denna förordning tillämpas.

Denna förordning tillämpas, i enlighet med vad nedan stadgas, även på lantbruksföretagare och andra som utför eget arbete.

Med arbetstagare avses i denna förordning personer i arbets- och anställningsförhållande vilka avses i 2 § och 3 § 1 mom. lagen om studieledighet samt med arbetsgivare även i 3 § 1 mom. lagen om studieledighet åsyftat offentligt rättsligt samfund.

### 2 § (14.11.1986/812)

#### Utbildning som berättigar till studieledighet

Med utbildning som är underställd offentlig tillsyn och som nämns i 5 § 1 mom. lagen om studieledighet avses av staten eller kommunen anordnad utbildning och till statsandel berättigande eller genom statsbidrag understödd utbildning samt av undervisningsministeriet särskilt godkänd annan utbildning. (8.3.1991/478)

Utbildning för lantbruksföretagare enligt 5 § 2 mom. lagen om studieledighet kan utgöra grund för beviljande av studieledighet, om utbildningen ansluter sig till lantbruksföretagarnas samhälleliga intressebevakning.

### 3 § (8.3.1991/478)

#### Studieformer

Utbildning eller studier enligt 5 § lagen om studieledighet som skall godkännas såsom grund för studieledighet kan omfatta

- 1) följande av undervisning,
- 2) handledda praktiska övningar som ingår i läroplanerna,
- 3) förberedelse för avläggande av examen eller kunskapsprov som fastställts av en statlig myndighet, dock högst 10 arbetsdagar omedelbart innan examen eller kunskapsprovet skall avläggas,

4) handledda självstudier på heltid för avläggande av examen eller kunskapsprov, då en lärare vid en läroanstalt som är underställd offentlig tillsyn handleder studeranden, samt

5) deltagande i prov.

#### 4 §

#### Sättet för beviljande av studieledighet

Studieledighet beviljas genom att arbetstagaren vid en på förhand bestämd tid ges en hel fridag eller flera hela fridagar i en fortsättning.

Studieledighet kan även beviljas i en sådan form att en del av en arbetsdag blir fri eller att den kommer att bestå av flera lediga perioder, mellan vilka arbetstagaren utför arbete. (14.11.1986/812)

#### 5 § (14.11.1986/812)

#### Ansökan om studieledighet

Ansökan om studieledighet för längre tid än fem arbetsdagar skall minst 45 dagar innan studierna börjar skriftligen lämnas in till arbetsgivaren.

Söks studieledighet för högst fem arbetsdagar, skall ansökan, om inte annat särskilt överenskomms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, muntligen eller skriftligen göras till arbetsgivaren minst 15 dagar innan den planerade studieperioden börjar.

#### 6 §

#### Innehållet i ansökan om studieledighet och bilagor därtill

Av ansökan om studieledighet skall framgå

1) den tidpunkt då studierna och den sökta studieledigheten börjar och slutar,

2) formen och målet för den utbildning och de studier ansökningen gäller,

3) huruvida det är fråga om att slutföra utbildning eller studier som påbörjats under en tidigare studieledighet,

4) den läroanstalt eller annan arrangör av utbildning eller undervisning, hos vilken studeranden inskrivits eller vilken anordnar och övervakar examen, samt

5) i fråga om handledda självstudier på heltid en läroplan som godkänns gemensamt av den handledande läraren och studeranden, och av vilken framgår den examen eller det kunskapsprov som skall avläggas och den studietid som denna examen eller detta kunskapsprov kräver.

(8.3.1991/478)

Söks studieledighet för avläggande av examen, skall till ansökan fogas intyg över anmälan till examen.

## 7 §

## Arbetsgivares upplysningsskyldighet

Söks studieledighet för längre tid än fem arbetsdagar, skall arbetsgivaren minst 15 dagar innan utbildningen eller studierna börjar lämna skriftligt meddelande om sitt avgörande av ansökningen. (14.11.1986/812)

Söks studieledighet för högst fem arbetsdagar, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan utbildningen eller studierna börjar lämna meddelande om sitt avgörande av ansökningen. (14.11.1986/812)

På arbetstagarens begäran skall beslut beträffande ansökan om studieledighet delges även den förtroendemän för arbetstagarna, som på arbetsplatsen närmast företräder honom.

## 8 §

## Avbrytande av studieledighet

I 10 § lagen om studieledighet åsyfta meddelande eller där avsedd anhållan, som gäller avbrytande av studieledighet, skall göras skriftligt.

Anhåller arbetstagare av skäl som nämnes i 10 § 3 mom. lagen om studieledighet om avbrytande av studieledighet, skall arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lämna utredning om sin arbetsoförmåga,

Skriftligt meddelande om avgörande som träffats på grund av anhållan om avbrytande av studieledighet samt därom när återgång till arbetet kan ske skall utan dröjsmål tillställas vederbörande arbetstagare.

## 8 a § (14.11.1986/812)

## Arbetstagares rätt att uppskjuta studieledighet

I 9 a § lagen om studieledighet nämnt uppskov med studieledighet kan sökas för högst ett år i sänder. Anmälan om att studieledighet lämnas outnyttjad eller ansökan om uppskov med den skall göras skriftligen.

## 9 §

## Intyg över utnyttjande av studieledighet

Av intyg som avses i 12 § lagen om studieledighet skall framgå:

- 1) studerandens namn;
- 2) namnet på den som anordnat undervisningen eller utbildningen; samt
- 3) tid och form för samt innehållet i den undervisning eller utbildning som givits.

Har i 1 mom. avsett intyg icke av skäl som nämnes i 12 § lagen om studieledighet kunnat ges, skall den som anordnat undervisningen eller utbildningen på arbetstagarens eller arbetsgivarens begäran lämna denne en skriftlig utredning om orsakerna till att intyg förvägrats.

## 10 § (14.11.1986/812)

## Undantag

Vad som stadgas i 2–9 §§ skall iakttas, om inte annat överenskoms genom arbets-, funktionärs- eller tjänstekollektivavtal.

## 11 §

## Semesternämndernas uppgifter

I lagen om anordnande av semester och vikariehjälp för lantbruksföretagare (102/78) avsedd semesternämnd åligger att biträda vid ordnandet av vikariehjälp och att för detta ändamål föra förteckning över sådan tid för studier och utbildning som avses i 2 § 3 mom. samt över projekt angående studieledighet och tillgänglig vikariehjälp.

L om anordnande av semester och vikariehjälp för lantbruksföretagare har upphävts genom L 2/1985, se L om avbytarservice för lantbruksföretagare 1231/1996.

## 12 §

## Tillsynen över att lagen om studieledighet iakttages

Arbetskyddsmyndigheterna skall tillse att lagen om studieledighet iakttages. Det åligger likväl undervisningsmyndigheterna att följa med och tillse att dem underställda arrangerar av undervisning och utbildning för sin del iakttar stadgandena i lagen om studieledighet och i denna förordning.

Då detta med tanke på tillsynen är påkallat, skall Arbetskraftsmyndigheterna avge utlåtanden i frågor som gäller tillgången på den vikarierande Arbetskraft som erfordras för genomförandet av studieledighetsarrangemangen.

## 13 §

## Ikraftträdande.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1980.

---

### 3 Lag om arbetsdomstolen 31.7.1974/646

I enlighet med Riksdagens beslut stadgas:

#### Arbetsdomstolens behörighet och organisation

##### 1 § (8.4.1994/252)

Arbetsdomstolen handlägger och avgör i egenskap av specialdomstol tvistemål angående arbetskollektivavtal för arbetstagare och tjänstekollektivavtal för tjänstemän samt tvister som grundar sig på lagen om kollektivavtal (436/1946), lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974), 10–13 kap. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), 12–16 kap. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och 7 och 8 kap. i lagen om republikens presidents kansli (100/2012), då frågan gäller

1) arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt,

2) om något förfarande står i överensstämmelse med arbets- eller tjänstekollektivavtal eller ovan nämnda författningar, eller

3) påföljd av förfarande som strider mot arbets- eller tjänstekollektivavtal eller ovan nämnda författningar, dock inte i fråga om straffpåföljd eller disciplinär påföljd.

(24.2.2012/102)

Beror en förpliktelse till fullgörelse eller tillämpning av arbets- eller tjänstekollektivavtal i ett visst enstaka fall på avgörandet i en ovan avsedd tvist, kan arbetsdomstolen samtidigt handlägga och avgöra även talan därom. Anser sig arbetsdomstolen inte kunna avgöra ett sådant yrkande, skall parten anvisas att väcka talan vid behörig domstol.

Arbetsdomstolen handlägger och avgör även i 9 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001) avsedda besvär som gäller kollektivavtals allmänt bindande verkan och besvär som avses i 13 § lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) och som gäller ett beslut av arbetsrådet med anledning av rättelseyrkande. (19.5.2004/402)

##### 2 § (23.12.1982/1007)

Arbetsdomstolen består av en president och ett arbetsdomstolsråd med tjänsterna som huvudsyssla, i egenskap av ordförande, samt fjorton ledamöter med befattningen som bisyssla. Samtliga utnämns av republikens president. Ledamöterna utnämns för tre år i sänder. (29.6.2006/561)

Presidenten, arbetsdomstolsrådet och två ledamöter utnämns bland personer vilka inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Bestämmelser om utnämning av och behörighetsvillkor för presidenten och arbetsdomstolsrådet finns i lagen om utnämning av domare (205/2000). Innan en utnämningsframställning görs kan domarförslagsnämnden begära ett utlåtande om sökandena av de centralorganisationer och arbetsmarknadsverk som avses i 3 mom. samt av finansministeriet och Finlands Bank. De två ledamöter som avses i detta moment är vid behov vice ordförande. De skall ha avlagt examen som krävs för domartjänst och vara förtrogna med arbetsförhållanden. För vardera ledamoten utses två suppleanter som uppfyller samma behörighetsvillkor som ledamöterna. (29.6.2006/561)

Åtta av ledamöterna skall vara förtrogna med arbetsavtalsförhållanden. Av dessa ledamöter utnämns fyra på framställning av de mest representativa centralorganisationerna för arbetsgivarföreningarna samt fyra på framställning av de mest representativa centralorganisationerna för arbetstagarernas och funktionärernas fackföreningar. De fyra övriga ledamöterna skall vara förtrogna med tjänsteförhållanden. Två av dessa ledamöter utnämns på framställning av finansministeriet, kommunala arbetsmarknadsverket, evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk och Finlands Bank samt två på framställning av fackföreningarna för de mest representativa centralorganisationerna för statstjänstemännen, Finlands Banks tjänstemän, de kommunala tjänsteinnehavarna samt de kyrkliga tjänsteinnehavarna. För varje ledamot utnämns två suppleanter på samma sätt. (29.6.2006/561)

Beträffande arbetsdomstolens ledamöters och deras suppleanters rätt att kvarstå i tjänsten under den tid för vilken de har utnämnts gäller det som bestäms om motsvarande ordinarie domares rätt att kvarstå i tjänsten. (25.2.2000/214)

#### 2 a § (29.6.2006/561)

2 a § har upphävts genom L 29.6.2006/561.

#### 3 §

Centralorganisationernas ovan avsedda framställningar skall, för att bli beaktade, upptaga två gånger så många kandidater som antalet ledamöter, vilka skall utnämnas.

Till framställningarna skall fogas utredning om, att de föreslagna personerna samtycker till att mottaga föreslaget ledamotskap.

Gör organisationerna icke inom för dem förelagd tid vederbörliga framställningar, utnämner republikens president likväl ledamöter och suppleanter för dessa.

## 4 §

Avgår eller avlider ledamot eller suppleant under verksamhetsperioden, skall i stället för honom för den återstående tiden utnämnas ny ledamot eller suppleant i den ordning ovan är sagt.

## 5 §

Vid arbetsdomstolen finns en tjänst som president och en tjänst som arbetsdomstolsråd samt en eller flera sekreterartjänster. (29.6.2006/561)

Sekreteraren, som skall ha avlagt i 2 § 2 mom. avsedd examen och vara förtrogen med ärenden som gäller arbetsförhållanden, utnämnes av arbetsdomstolen sedan tjänsten varit lediganslagen.

## 6 § (19.12.2003/1208)

Till ledamot och suppleant i arbetsdomstolen kan utnämnas finska medborgare som har fyllt tjugo år och som inte har försatts i konkurs eller vars handlingsbehörighet inte har begränsats.

De ledamöter eller suppleanter i arbetsdomstolen som avses i 2 § 2 mom. skall ha goda muntliga och skriftliga kunskaper i finska samt nöjaktiga muntliga och skriftliga kunskaper i svenska.

De ledamöter i arbetsdomstolen som avses i 2 § 3 mom. skall utnämnas så att det bland dem finns ett tillräckligt antal ledamöter med kunskaper i finska och ett tillräckligt antal ledamöter med kunskaper i svenska.

Presidenten, arbetsdomstolsrådet och ledamöterna samt suppleanterna skall avgå då de fyller 68 år. (29.6.2006/561)

## 7 §

Den, som icke avlagt domared, skall innan han tillträder sin befattning avlägga sådan ed, antingen vid allmän domstol eller inför ordföranden i arbetsdomstolen.

## 8 § (23.12.1982/1007)

Om inte annat föranleds av 2 mom., är arbetsdomstolen beslutför då närvarande är presidenten eller arbetsdomstolsrådet som ordförande, den ena av de ledamöter som avses i 2 § 2 mom. samt fyra av de i 2 § 3 mom. avsedda, med arbetsförhållanden förtrogna ledamöterna, varav två skall företräda arbetsgivar- och två arbetstagersidan. Arbetsdomstolsrådet kan vara ledamot då ärende handläggs med presidenten som ordförande. På arbetsdomstolsrådet skall därvid tillämpas vad som stadgas om ledamot

som avses i 2 § 2 mom. Vid behov träder suppleant i stället för frånvarande ledamot eller för ledamot som fungerar såsom ordförande.

Vid handläggning av mål som angår tjänstemän eller tjänsteinnehavare är arbetsdomstolen beslutför då två av de i 2 § 3 mom. avsedda med tjänsteförhållanden förtrogna ledamöterna, av vilka den ena företräder den offentliga arbetsgiversidan och den andra tjänstemannasidan, är närvarande i stället för en ledamot från arbetsgiversidan och en från arbetstagsidan. (8.4.1994/252)

I ärenden som avses i 1 § 3 mom. är arbetsdomstolen beslutför med presidenten eller arbetsdomstolsrådet som ordförande och två ledamöter som avses i 2 § 2 mom. samt en ledamot från arbetsgiversidan och en från arbetstagsidan. (26.1.2001/59)

Syn kan förrättas av ordföranden och två ledamöter av vilka, beroende på ärendets art, den ena företräder den privata eller den offentliga arbetsgiversidan och den andra arbetstagar- eller tjänstemannasidan.

Om en enhetlig lagskipning, den stora betydelse avgörandet i saken har eller annat viktigt skäl kräver det, deltar ordföranden och alla ordinarie ledamöter i handläggningen vid arbetsdomstolen. Kan inte alla ledamöter deltaga i handläggningen, bestäms de som skall närvara enligt de grunder som stadgas i 1 och 2 mom.

Arbetsdomstolen består av endast ordföranden vid förberedelse och när den avgör ett mål genom dom med stöd av 23 § 2 mom. Ordföranden kan förordna en sekreterare att vid förberedelsen på domstolens vägnar utfärda stämningar och kallelser samt att verkställa skriftlig förberedelse. (12.11.1993/951)

Vid avgörande av invändningar om domarjäv är arbetsdomstolen beslutför med ordföranden och två ledamöter, av vilka den ena företräder arbetsgiversidan och den andra arbetstagar- eller tjänstemannasidan. (1.6.2001/445)

## 9 §

Arbetsdomstolen sammanträder på kallelse av ordföranden.

Presidenten bestämmer hur ärendena enligt 8 § skall fördelas för behandling vid arbetsdomstolen. Presidenten fastställer också ordförandenas och ledamöternas sammanträdesturer. I arbetsdomstolens arbetsordning kan utfärdas närmare bestämmelser om grunderna för ärendenas fördelning och om hur ledamöternas sammanträdesturer bestäms. (23.12.1982/1007)

## 10 §

Är ledamot frånvarande från sammanträde eller befinnes han vara jävig och är ej heller suppleant tillstädes, och kan domstolen icke utan att ären-



det uppskjutes bli domför, skall ordföranden i hans ställe inkalla lämplig person, som fyller kompetensvillkoren.

#### 11 § (24.2.2012/102)

Twistemål som ankommer på arbetsdomstolen kan med stöd av en bestämmelse i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal överlämnas till skiljemän för att avgöras enligt lagen om skiljeförfarande (967/1992), dock inte när det yrkas att ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal eller ett tjänstekollektivavtal enligt lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal, lagen om riksdagens tjänstemän, lagen om Finlands Banks tjänstemän eller lagen om republikens presidents kansli ska förklaras hävt.

Om det enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal först ska föras underhandlingar om förlikning i en tvist som gäller eller följer av kollektivavtalet, får tvistefrågan inte tas upp till prövning vid arbetsdomstolen förrän en sådan underhandling förts, utom då det av omständigheterna framgår att käranden inte är skyldig till att underhandlingar inte har förts.

#### 12 §

Vid arbetsdomstolen anhängiggöres och utföres talan i ärende som angår kollektivavtal av i kollektivavtalet delaktig förening eller arbetsgivare, den förstnämnda i eget namn jämväl för deras räkning, vilka till följd av kollektivavtal, som föreningen träffat, är bundna av detta. Dessa får icke uppträda såsom kärande såframt det icke visas, att förening, som är delaktig i avtalet, lämnat tillstånd därtill eller vägrat anhängiggöra eller utföra talan.

I avtalet delaktig arbetstagar- eller funktionärsförening utför i eget namn talan vid arbetsdomstolen jämväl på de arbetstagares eller funktionärers vägnar, vilka icke är bundna av kollektivavtalet, men enligt vilket arbetsgivaren enligt det arbetsavtal han ingått med dem är skyldig att iakttaga bestämmelserna i kollektivavtalet.

På talan, som anhängiggöres vid arbetsdomstolen, avges svaromål i övriga förutom i de fall, som avser tillämpningen av 7 § lagen om kollektivavtal, av förening eller arbetsgivare som, är delaktig i kollektivavtalet, av förening såväl på egna som på deras vägnar, vilka i enlighet med kollektivavtal, som föreningen ingått är bundna därav. Förening, arbetsgivare, arbetstagar eller funktionär, mot vilken anspråk framställs i talan, skall även kallas att höras i saken. På talan, som avser tillämpning av sagda 7 §, svarar vederbörande arbetsgivare, arbetstagar eller funktionär personligen.

## 13 § (23.2.1979/244)

Talan som avser mål angående tjänstekollektivavtal anhängiggörs och förs av den som är part i avtalet, i eget namn även på deras vägnar som enligt tjänstekollektivavtalet är bundna därav. Den som är bunden av tjänstekollektivavtal i annan egenskap än som part i avtalet får uppträda som kärke endast om han visar att en part i avtalet givit tillstånd därtill eller vägrat att anhängiggöra eller föra talan. (8.4.1994/252)

En förening som är part i tjänstekollektivavtal för talan i arbetsdomstolen i eget namn även på de tjänstemäns och tjänsteinnehavares vägnar som inte är bundna av tjänstekollektivavtalet, men för vilkas anställningsförhållande staten, en kommun eller samkommun, den evangelisk-lutherska kyrkan, dess församling, församlingsförbund eller annan sammanslutning av församlingar eller Finlands Bank inte får bestämma eller överenskomma om villkor som står i strid med tjänstekollektivavtal. (24.7.1997/722)

På talan angående tjänstekollektivavtal svarar en part i avtalet för egen del och på deras vägnar som enligt tjänstekollektivavtalet är bundna därav. Den mot vilken anspråk framställs i talan skall även alltid kallas att höras i saken. På talan, vari yrkas påföljd för åsidosättande av bestämmelser i tjänstekollektivavtal eller vidtagande av stridsåtgärd eller deltagande i sådan annars än på grundavtal av beslut av kommunala arbetsmarknadsverket eller den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation eller den förening som vidtagit åtgärden, svarar personligen den mot vilken yrkandena framställs. (8.4.1994/252)

Vad denna paragraf stadgar om part i avtal äger motsvarande tillämpning på förening som avses i 6 § 2 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal, 6 § 2 mom. lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 6 § 2 mom. lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal. (8.4.1994/252)

Kärke i ett sådant annat än i 1, 2 eller 3 mom. avsett mål som gäller tillämpning av lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal, lagen om riksdagens tjänstemän, lagen om Finlands Banks tjänstemän eller lagen om republikens presidents kansli är staten, dock arbetsgivarföreningen eller affärsverket i de fall som avses i 3 a § 1 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation, riksdagen eller Finlands Bank eller, då tjänstekollektivavtal har ingåtts av en kommun eller en samkommun, en församling, ett församlingsförbund eller någon annan sammanslutning av församlingar, kommunen, samkommunen, församlingen, församlingsförbundet eller sammanslutningen av församlingar eller också en förening som företräder tjänstemän eller tjänsteinnehavare. (24.2.2012/102)

I ett ärende som gäller preciserande tjänstekollektivavtal enligt 3 § 4 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal väcks talan och avges svaromål på statens vägnar av statens förhandlingsmyndighet, som nämns i 3 mom. 1 punkten av paragrafen, eller på dess förordnande av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet, som nämns i momentets 2 punkt. Talan mot staten skall riktas mot statens förhandlingsmyndighet. (24.10.1986/768)

#### 14 §

Den som kallats att höras här rätt att uttala sig och använda bevismedel i arbetsdomstolen.

#### Ärendenas handläggning vid arbetsdomstolen.

14 a § (11.12.1997/1158)

Ärenden avgörs på föredragning eller vid muntlig förhandling.

#### 15 § (12.11.1993/951)

Ett mål blir anhängigt genom en skriftlig stämningsansökan som tillställs arbetsdomstolen.

I stämningsansökan skall anges

1) parterna och de som skall kallas för att höras samt deras postadresser,  
2) kärandens individualiserade yrkanden och de omständigheter som yrkandena grundar sig på,

3) på vilka grunder arbetsdomstolen är behörig i målet, om behörigheten inte annars framgår av stämningsansökan eller de handlingar som har bifogats den, samt

4) i den mån det är möjligt de vittnen som skall höras i saken och om vilka omständigheter de skall höras.

De handlingar som kärandens yrkanden grundar sig på skall bifogas stämningsansökan.

Rättegångsombudet skall visa en fullmakt som huvudmannen undertecknat om arbetsdomstolen bestämmer det. (11.12.1997/1158)

#### 16 § (12.11.1993/951)

Om stämningsansökan är bristfällig, skall käranden uppmanas att inom en viss tid avhjälpa bristen.

## 17 § (12.11.1993/951)

Käromålet skall utan utfärdande av stämning avvisas, om

1) stämningsansökan inte har rättats i enlighet med uppmaningen, och den fortfarande är så bristfällig att den inte kan läggas till grund för en rättegång, eller om

2) arbetsdomstolen inte är behörig att behandla det mål som avses i stämningsansökan.

Käranden kan hänskjuta frågan om prövning av målet till arbetsdomstolen genom ett skriftligt meddelande till arbetsdomstolen inom två veckor från det han fick del av beslutet om avvisning, vilket skall nämnas i beslutet.

## 18 § (12.11.1993/951)

Om stämningen inte har avvisats, skall arbetsdomstolen utfärda stämning och sköta delgivningen av den.

I stämningen skall svaranden uppmanas att inom utsatt tid tillställa arbetsdomstolen ett skriftligt svaromål, av vilket skall framgå

1) svarandens ställningstagande med anledning av kärandens yrkanden,

2) grunderna för bestridandet, om käromålet bestrids,

3) i den mån det är möjligt, de vittnen som skall höras i målet och vad som skall bevisas med hjälp av vittnena.

De handlingar som svarandens ställningstagande grundar sig på skall bifogas svaromålet.

I syfte att påskynda behandlingen av målet kan svaranden uppmanas att i stället för ett skriftligt svaromål avge sitt svaromål vid sammanträdet för den muntliga förberedelsen, om det kan antas att ett muntligt svaromål inte medför olägenhet för svaranden eller för genomförandet av förberedelsen på behörigt sätt.

Stämningsansökan och stämningen skall delges också dem som skall höras.

## 19 § (12.11.1993/951)

När det skriftliga svaromålet har tillställts arbetsdomstolen eller tiden för avgivande av det gått ut skall målet förberedas så att det kan slutbehandlas utan avbrott vid huvudförhandlingen.

Vid förberedelsen skall man i synnerhet sträva efter att reda ut vilka yrkanden och omständigheter som är tvistiga och vilka som är ostridiga samt om det finns förutsättningar för förlikning.

## 20 § (12.11.1993/951)

Förberedelsen skall fortsättas muntligt vid ett sammanträde, om det inte är mera ändamålsenligt att den helt eller delvis fortsätts skriftligt, eller att målet direkt överförs till huvudförhandling.

Arbetsdomstolen fastställer tidpunkten för sammanträdet för den muntliga förberedelsen och inkallar parterna och dem som skall höras.

## 21 § (12.11.1993/951)

Vid förberedelsen skall en part

- 1) meddela sina yrkanden och grunderna för dem,
- 2) yttra sig över det som motparten har anfört,
- 3) lägga fram sina skriftliga bevis, samt
- 4) meddela vilka vittnen som kommer att höras vid huvudförhandlingen och vad han ämnar styrka genom varje vittnesförhör.

## 22 § (12.11.1993/951)

En parts underlåtelse att avge svaromål eller att ge en skriftlig utsaga som begärts av honom hindrar inte att den muntliga förberedelsen äger rum eller att målet överförs till huvudförhandling.

Om kändan uteblir från sammanträdet för den muntliga förhandlingen utan att meddela laga förfall, avskrivs målet. Om svaranden eller den som kallats för att höras uteblir från sammanträdet för den muntliga förberedelsen utan att meddela laga förfall, kan förberedelsen trots det slutföras och målet överföras till huvudförhandling.

## 23 § (12.11.1993/951)

Vid den muntliga förberedelsen kan

- 1) målet avskrivs,
- 2) käromålet avvisas, om en rättegångsförutsättning saknas och denna brist inte kan avhjälpas,
- 3) förlikning fastställas,
- 4) målet avgörs till den del käromålet har medgivits eller kändan har avstått från talan, samt
- 5) utlåtande om rättegångskostnaderna ges när behandlingen av målet avslutats.

På begäran av parterna och dem som inkallats för att höras kan målet också avgöras genom dom vid den muntliga förberedelsen, om inte målets art eller andra omständigheter kräver att målet behandlas vid huvudförhandling.

Den vars käromål har avvisats vid förberedelsen kan hänskjuta denna fråga till arbetsdomstolen på det sätt som stadgas i 17 § 2 mom.

#### 24 § (12.11.1993/951)

Är avgörandet av ett mål beroende av att en prejudiciell fråga utreds, kan huvudförhandling sättas ut för behandling av denna fråga, trots att förberedelsen av målet till övriga delar ännu inte har avslutats.

Om parterna önskar erhålla särskild dom angående en del av tvisten, och arbetsdomstolen finner det ändamålsenligt, kan denna del av tvisten förberedas separat och överföras till huvudförhandling för att avgöras särskilt.

#### 25 §

Vill svaranden framställa invändning om att saken inte lagligen kan tas upp till behandling, skall han framställa en sådan processinvändning i sitt svaromål. Framställs invändningen senare upptas den inte till prövning, såvida den inte berör en omständighet som skall beaktas även om invändningen inte hade framförts. (12.11.1993/951)

Fråga om avsaknaden av processförutsättning kan särskilt för sig hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

#### 26 § (12.11.1993/951)

När förberedelsen har avslutats överförs målet till huvudförhandling för avgörande. Målet kan dock utan huvudförhandling överföras för att avgöras vid ett överläggningssammanträde, om parterna och de som inkallats för att höras meddelar att de inte kommer att lägga fram utredningar eller yttra sig i saken.

Parterna skall ges tillfälle att yttra sig om tidpunkten för huvudförhandlingen, om detta är möjligt utan olägenhet.

Parterna och de som inkallats för att höras skall underrättas om tidpunkten för huvudförhandlingen vid sammanträdet för förberedelsen eller genom skriftlig kallelse.

#### 27 § (12.11.1993/951)

Vid huvudförhandlingen skall käranden lägga fram sina yrkanden och grunderna för dem. Om svaranden bestrider käromålet skall han lägga fram grunderna för bestridandet.

Huvudförhandlingen är muntlig. En part får inte lägga fram saken skriftligt. En part får dock ur en handling läsa upp sitt yrkande och använda anteckningar till stöd för minnet.

När en part motiverar sin uppfattning och när han yttrar sig om de motiveringar som motparten framfört kan han som hjälp använda det rättegångsmaterial som lagts fram vid förberedelsen.

### 28 §

Huvudförhandlingen skall ske utan dröjsmål och utan onödigt uppskov.

Uppskjutes huvudförhandling, kan arbetsdomstolen samtidigt förordna, att ärendet ytterligare skall förberedas, innan det ånyo upptages till handläggning i huvudförhandling.

### 29 § (12.11.1993/951)

Om en part eller den som inkallats för att höras har uteblivit från huvudförhandlingen på grund av laga förfall, skall behandlingen av målet uppskjutas. Den som uteblivit skall meddelas om tidpunkten för den nya huvudförhandlingen.

Om båda parterna annars uteblir från huvudförhandlingen, avskrivs målet.

Om käranden eller svaranden har uteblivit från huvudförhandlingen utan laga förfall, har motparten rätt att få målet avgjort genom dom. Om parten inte yrkar dom, avskrivs målet. Om den som inkallats för att höras uteblir utan laga förfall, utgör detta inte hinder för att målet avgörs.

### 30 §

Arbetsdomstolen kan giva särskild dom beträffande del av tvisten (del-dom).

Arbetsdomstolen kan även särskilt avgöra prejudiciell fråga, av vars utredande tvistemålets avgörande är beroende (mellandom).

### 31 § (12.11.1993/951)

Om en part eller den som inkallats för att höras vid huvudförhandlingen vill lägga fram bevis som inte har uppgetts vid förberedelsen, skall detta utan dröjsmål före huvudförhandlingen meddelas arbetsdomstolen och motparten, och samtidigt meddelas vad parten vill styrka med beviset och vilka orsaker som har hindrat honom att uppge beviset vid förberedelsen.

Vid huvudförhandlingen får en part eller den som skall höras inte åberopa en omständighet eller ett bevis som inte har åberopats vid förberedelsen eller som inte på det sätt som nämns i 1 mom. har uppgetts för framläggande vid huvudförhandlingen, om inte parten eller den som skall höras gör sannolikt att hans förfarande har en giltig orsak.

## 32 § (12.11.1993/951)

Vid arbetsdomstolen kan man för att få utredning i saken höra parterna själva eller sådana personer eller företrädare för sådana sammanslutningar som berörs av saken eller till vars förmån eller mot vilken domen blir gällande.

## 32 a § (8.4.1994/252)

Om talan är grundad på ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal där det utöver parterna i målet finns andra avtalsparter eller som binder parterna i målet på annat sätt än i deras egenskap av avtalsparter, kan arbetsdomstolen på begäran av en part i målet eller på eget initiativ bereda en avtalspart som inte är part i målet tillfälle att yttra sig. Samma förfarande kan iakttas, om något annat avtal än det arbets- eller tjänstekollektivavtal som utgör grunden för käromålet eventuellt skall tillämpas i saken.

## 33 § (12.11.1993/951)

Till sakkunniga eller personer som arbetsdomstolen annars kallat för att få utredning i saken, betalas ett arvode av statens medel. Då målet avgörs ger arbetsdomstolen ett utlåtande om vem som skall ersätta staten dessa arvoden eller om de skall stanna staten till last.

## 33 a § (12.11.1993/951)

Den part som förlorar målet kan åläggas att helt eller delvis ersätta motpartens rättegångskostnader. Om parterna har haft grundad anledning till rättegången på grund av att saken varit oklar, kan det förordnas att de får bära sina egna rättegångskostnader.

Den som inkallats för att höras och som döms att betala plikt eller åläggs att betala en ersättning eller något annat penningbelopp, kan åläggas att helt eller delvis ersätta en motparts rättegångskostnader. Om en part framställer ett sådant yrkande mot en person som skall höras, men yrkandet förkastas, kan parten åläggas att på motsvarande sätt ersätta rättegångskostnaderna för den som skall höras.

## 34 § (12.11.1993/951)

I domen får beaktas endast det rättegångsmaterial som har lagts fram eller refererats vid huvudförhandlingen. Om målet avgörs utan huvudförhandling, får i domen beaktas allt som har lagts fram i stämningsansökan, svaromålet och i målet i övrigt.



Domen skall innehålla en kort redogörelse för själva tvisten, motive- ringen för avgörandet, de aktuella lagrummen och punkterna i arbets- eller tjänstekollektivavtalet och ett domslut som anger målets utgång. I domen skall anges namnet på de ledamöter som deltagit i avgörandet av målet och om omröstning har skett. (8.4.1994/252)

#### 34 a § (12.11.1993/951)

Efter huvudförhandlingen kan arbetsdomstolen hålla ett separat överlägg- ningssammanträde, vid vilket beslut fattas om avgörandet i målet. Över- läggningsammanträdet skall hållas så snart som möjligt efter att huvud- förhandlingen har avslutats.

Om domen inte avkunnas, skall den utan dröjsmål postas till parterna. Domen anses ha blivit meddelad den dag den är daterad.

#### 35 §

Räknefel, skrivfel eller annat sådant uppenbart fel i dom skall ordföran- den rätta. En sådan rättelse, varom ordföranden skriftligen skall under- rätta parterna och dem som kallats att höras, skall underställas arbets- domstolen för granskning och avgörande, såframt part eller den som kall- lats att höras inom två veckor efter det han fått del av rättelsen anhåller därom.

#### 36 §

Arbetsdomstolens dom är slutlig och kan genast verkställas i den ordning som gäller för laga kraft vunnen dom av allmän domstol.

#### 37 §

Angående extraordinärt ändringssökande iakttages i tillämpliga delar stadgandena om tvistemål i 31 kap. rättegångsbalken, likväl så, att även klagan skall riktas till högsta domstolen.

#### 37 a § (26.1.2001/59)

Vid behandling av besvärssaken som avses i 1 § 3 mom. iaktas bestäm- melserna om besvärsskrift, handläggning och utredning av besvärssären- den och rättegångskostnader i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

## 38 § (12.11.1993/951)

Om inte något annat stadgas i denna lag skall målen behandlas med iakttagande i tillämpliga delar av vad som stadgas om rättegång i tvistemål.

## Särskilda bestämmelser (26.1.2001/59)

## 39 § (8.4.1994/252)

Om ett mål vars avgörande förutsätter särskild kännedom om arbets- eller tjänstekollektivavtalsförhållanden är anhängigt vid någon domstol, kan domstolen, när den anser det vara nödvändigt eller då en part yrkar det, begära utlåtande av arbetsdomstolen beträffande denna del av målet.

Om en begäran om utlåtande gäller det rätta innehållet eller den rätta tillämpningen av ett visst arbets- eller tjänstekollektivavtal eller den rätta tolkningen av en enskild bestämmelse i ett sådant, skall parterna i avtalet ges tillfälle att bli hörda i saken. I detta syfte skall arbetsdomstolen uppmana parterna att inom utsatt tid inkomma med ett yttrande. Om parterna i avtalet härvid är av olika mening, förrättas enligt arbetsdomstolens prövning förberedelse och huvudförhandling i saken.

## 40 § (17.11.2000/959)

Presidenten, arbetsdomstolsrådet, ledamöterna, suppleanterna och sekreterarna i arbetsdomstolen åtalas för tjänstebrott i Helsingfors hovrätt.

## 41 § (12.11.1993/951)

Över den muntliga förberedelsen och huvudförhandlingen skall upprättas protokoll, i vilket i fråga om parterna och dem som har kallats för att höras antecknas yrkanden, medgivanden, bestridanden och invändningar, om dessa inte framgår av handlingarna. I protokollet antecknas också de beslut som fattats vid den muntliga förberedelsen och vid huvudförhandlingen. Ett beslut genom vilket ett mål avvisas skall dock avfattas som en separat handling.

Vid den muntliga förberedelsen skall i protokollet också i korthet antecknas de omständigheter på vilka parterna grundar sina yrkanden, motpartens yttranden om dessa och de uppgivna bevisen.

Vid huvudförhandlingen skall förhör av ett vittne, en sakkunnig samt med en part som hörs i bevissyfte eller med någon annan tas upp på band.

Angående överläggningssammanträdet skall ett protokoll uppsättas över de omständigheter som arbetsdomstolen finner nödvändiga.

## 42 § (12.11.1993/951)

Av handlingarna i varje mål uppgörs en särskild akt.

## 43 § (12.11.1993/951)

De handlingar som skall tillställas arbetsdomstolen kan sändas med posten eller genom bud med iakttagande i tillämpliga delar av stadgandena i lagen om insändande av vissa handlingar till domstolar (248/65).

## 44 § (12.11.1993/951)

Vid delgivning iakttas i tillämpliga delar vad som stadgas i 11 kap. rättegångsbalken.

Kallelse eller delgivning kan ske också på annat sätt, om parten godkänner detta.

## 45 §

Om avgifter som skall uppbäras vid arbetsdomstolen stadgas särskilt.

Av parterna eller av dem som har kallats att höras uppbärs inte expeditionslösen för protokollutdrag eller avgöranden som utges till dem.

## 46 §

Statliga och kommunala samt övriga offentligträttsliga samfunds myndigheter är skyldiga att på begäran giva uppgifter och annan handräckning åt arbetsdomstolen.

## 47 §

Närmare bestämmelser om verkställigheten och tillämpningen av denna lag utfärdas vid behov genom förordning.

Om organiseringen av arbetet vid arbetsdomstolen bestäms närmare i arbetsdomstolens arbetsordning. Arbetsordningen fastställs av presidenten i arbetsdomstolen sedan alla personalgrupper har hörts och ärendet behandlats vid ett sammanträde i arbetsdomstolen. (11.12.1997/1158)

## 48 §

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 1974. Genom densamma upphäves lagen den 7 juni 1946 om arbetsdomstolen (437/46) jämte däri senare företagna ändringar.

Vid ikraftträdandet av denna lag blir den i tjänst varande ordföranden vid arbetsdomstolen för den återstående verksamhetsperioden president vid arbetsdomstolen.

De personer, vilka verkar som ledamöter och suppleanter vid arbetsdomstolen fortsätter att utföra sina uppgifter till utgången av sin verksamhetsperiod. Vid utnämningen av presidenten, ledamöterna och suppleanterna för den första mandatperioden efter denna lags ikraftträdande kan mandattidens längd bestämmas så, att den avviker från den i 2 § stadgade, likväl så att den ej blir längre än tre år och en månad.

I mål vid arbetsdomstolen, vilket anhängiggjorts innan denna lag trädde i kraft, sker rättegångsförfarandet enligt tidigare lag.

-----

## 4 Lag om medling i arbetstvister 27.7.1962/420

I enlighet med Riksdagens beslut stadgas:

### 1 KAP

Riksförlikningsman, förlikningsmän och förlikningsnämnd (29.5.2009/354)

#### 1 § (29.5.2009/354)

För främjande av fungerande arbetsmarknader och för medling i arbetstvister finns det en tjänst som riksförlikningsman. Dessutom kan det förordnas ett behövt antal förlikningsmän med uppgiften som bisyssla. Bestämmelser om utnämning av riksförlikningsman och förordnande av dennes ställföreträdare, behörighetsvillkoren för riksförlikningsmannen samt om förordnande av förlikningsmän, villkoren för att bli förordnad till förlikningsman och om förlikningsmännens mandatperiod utfärdas genom förordning av statsrådet.

För en viss medlingsuppgift kan en förlikningsnämnd tillsättas. Bestämmelser om tillsättande av en förlikningsnämnd och biträdande av den utfärdas genom förordning av statsrådet.

#### 2 § (23.12.1987/1198)

2 mom. har upphävts genom L 23.12.1987/1198.

#### 3 § (29.5.2009/354)

Riksförlikningsmannens byrå finns vid arbets- och näringsministeriet. Riksförlikningsmannen är chef för byrån.

Bestämmelser om utnämning och anställning av personal vid riksförlikningsmannens byrå utfärdas genom förordning av statsrådet.

Riksförlikningsmannen ska

1) i samverkan med arbetsmarknadsorganisationerna sträva efter att främja relationerna mellan arbetsgivare samt arbetstagare och tjänstemän samt deras organisationer,

2) på begäran av parterna vara ordförande vid förhandlingar om åstadkommande av arbets- eller tjänstekollektivavtal eller förordna en förlikningsman till ordförande vid förhandlingarna,

3) sörja för medlingen i arbetstvister i hela landet och vid behov förordna en förlikningsman att sköta en viss medlingsuppgift antingen självständigt eller som biträde för riksförlikningsmannen,

4) utföra de övriga uppgifter som statsrådet ålägger riksförlikningsmannen.

## 4 § (29.5.2009/354)

4 § har upphävts genom L 354/2009.

## 5 § (29.5.2009/354)

En förlikningsman ska utföra de uppgifter som riksförlikningsmannen ålägger förlikningsmannen i enlighet med 3 §.

## 6 §

Om jäv för förlikningsman gäller vad om domarjäv är stadgat.

## 2 KAP

## Igångsättande av arbetsinställelse

## 7 § (29.5.2009/354)

Arbetsinställelse får inte inledas eller utvidgas eller en arbetsinställelse eller utvidgning genomförs med anledning av en uppkommen arbets tvist, om inte riksförlikningsmannens byrå och motparten senast två veckor dessförinnan tillställts ett skriftligt meddelande, i vilket orsakerna till den planerade arbetsinställelsen eller utvidgningen av arbetsinställelse samt tidpunkten för när arbetsinställelsen börjar liksom även dess omfattning anges. Den som lämnar meddelandet får endast med motpartens samtycke framskjuta inledandet av en planerad arbetsstrid eller utvidgandet av en sådan till en senare tidpunkt eller begränsa den utöver vad som nämns i meddelandet.

## 8 §

Anses en på grund av en arbetstvist planerad arbetsinställelse eller utvidgning av den med hänsyn till sin omfattning eller arbetsområdets art beröra samhällets livsviktiga funktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse, kan arbets- och näringsministeriet på framställning av förlikningsmannen eller förlikningsnämnden, i syfte att reservera tillräckligt lång tid för medling, meddela förbud mot den planerade arbetsinställelsen eller utvidgningen eller genomförandet av den för högst 14 dygn räknat från den angivna tidpunkten för när stridsåtgärden inleds. Då det är fråga om en tvist som gäller tjänstemäns anställningsvillkor, kan ministeriet på framställning av förlikningsmannen eller förlikningsnämnden av särskilda skäl förbjuda stridsåtgärden för ytterligare högst 7 dygn. Förbudet ska delges parterna senast tre dygn före den tidpunkt då den planerade stridsåtgärden inleds eller, i det sistnämnda fallet, före utgången av förbudstiden. (29.5.2009/354)

Part må icke utan motpartens medgivande inleda tillämnad arbetsinställelse eller utvidga eller igångsätta sådan senare än inom tre dygn efter det tiden för förbudet gått till ända. Tidpunkten för arbetsstrids begynnande bör alltid delgivas förlikningsman och motpart senast tre dygn, innan förbudet upphör att gälla.

### 3 KAP

#### Förlikningsåtgärder

#### 9 § (29.5.2009/354)

Efter att ha mottagit det meddelande som förutsätts i 7 § ska riksförlikningsmannen eller en förlikningsman som denne förordnat ofördröjligen vidta sådana åtgärder som förlikningsmannen finner ändamålsenliga för medling i tvisten. Även annars då riksförlikningsmannen fått kännedom om en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden, får riksförlikningsmannen vidta de åtgärder som ärendet kräver.

#### 10 §

Förlikningsman må, då han finner sådant ändamålsenligt eller part det begär, kalla parterna till förhandling, vid vilken förlikningsmannen är ordförande och bestämmer, på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna skola behandlas.

Part skall infinna sig till förhandling, som bestämts av förlikningsman, eller låta sig där företrädas samt lämna de uppgifter förlikningsmannen finner nödiga. Part må ställa villkoret, att meddelade uppgifter icke utan tillstånd av honom må yppas för andra.

Innan förhandlingarna inledas eller medan de pågå må förlikningsmannen underställa parternas prövning, huruvida icke tidpunkten för inledande av den tillämnade arbetsstriden borde uppskjutas, tills resultatet av förlikningen framgått.

#### 11 §

Vid fullgörandet av sina förlikningsuppgifter äger förlikningsman, efter att grundligt hava gjort sig förtrogen med tvisten och på dess bedömande väsentligen inverkan omständigheter samt parternas fordringar, söka förmå parterna att noggrant fastställa tvistepunkterna och inskränka dessa till det minsta möjliga samt vinnlägga sig om att åvägabringa förlikning parterna emellan närmast på grundvalen av deras egna förslag och anbud, i vilka förlikningsmannen äger föreslå sådana eftergifter och jämkningar, som ändamålsenlighet och billighet synas kräva.

## 12 §

Förlikningsman må i samband med förlikning på eget initiativ höra sakkunniga eller andra för erhållande av uppgifter nödiga personer; och bör åt dem av statens medel erläggas ersättning, som förlikningsmannen prövar skäligen, om de sådan begära.

För kostnader, som vållats part genom medling, svare han själv.

## 13 §

Lyckas förlikningsman icke genom förhandlingar eller på annat sätt bilägga tvisten, må han förelägga parterna ett i skriftlig form utarbetat förlikningsförslag jämte uppmaning till dem att inom en kort, av honom utsatt frist godkänna detsamma. Förlikningsförslaget må icke utan förlikningsmannens samtycke bringas till offentligheten, innan förlikningen genomdrivits eller avbrutits.

Godkänna parterna icke förlikningsförslaget, skall förlikningsmannen pröva, huruvida förlikningen bör fortsättas eller avbrytas.

Finner förlikningsman, att förutsättningar för framläggande av i 1 mom. nämnt förlikningsförslag icke finnas, må han avbryta förlikningen.

## 14 §

Åvägabringas förlikning, skola villkoren därför antecknas i förlikningsmannens protokoll.

## 15 § (29.5.2009/354)

Har parterna för medling i eller avgörande av en arbetstvist tillsatt ett särskilt organ, ska parterna meddela detta till riksförlikningsmannens byrå. I en sådan tvist får medling inte företas om inte organet handlagt ärendet utan resultat eller den slutsatsen kan dras i ärendet att organet inte kommer att sköta sitt uppdrag eller ha framgång i det.

## 4 KAP

## Särskilda stadganden

## 16 § (17.12.1993/1179)

Denna lag tillämpas inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller vilken enligt avtal skall avgöras av skiljemän. En förlikningsman som erhållit utredning om att tvisten är av nämnda slag skall underrätta parterna därom.



#### 17 § (29.5.2009/354)

Den som bryter mot ett förbud som anges i 7 § eller 8 § 2 mom. eller som meddelats enligt 8 § 1 mom. ska för brott mot lagen om medling i arbetstvister dömas till böter.

Åklagaren får inte väcka åtal för brott mot förbudet i 7 § om inte målsäganden anmält brottet till åtal. (13.5.2011/477)

#### 18 § (8.9.1989/799)

En förlikningsman får inte olovligen yppa en yrkes- eller affärshemlighet som han har fått kännedom om i sin tjänst eller i sitt uppdrag, eller en omständighet som har delgivits honom på ett villkor som nämns i 10 § 2 mom.

Om straff för brott mot tystnadsplikt som begås av en tjänsteman eller offentligt anställd arbetstagare stadgas i 40 kap. 5 § strafflagen.

#### 19 §

Myndighet vare pliktig att vid behov på anhållan lämna förlikningsman den handräckning han för utförande av i denna lag stadgade uppdrag behöver.

#### 20 § (29.5.2009/354)

Arvodena till förlikningsmännen samt till ordföranden och ledamöterna i en förlikningsnämnd samt övriga kostnader för medlingsverksamheten betalas av statsmedel i enlighet med de arvodesgrunder som arbets- och näringsministeriet bestämt.

Inga avgifter tas ut för de handlingar och expeditioner som utfärdas av förlikningsmän.

#### 21 § (29.5.2009/354)

21 § har upphävts genom L 354/2009.

#### 22 §

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 1962, och genom densamma upphävs lagen den 12 juli 1946 om medling i arbetstvister (570/46).

-----



## 6 REGISTER

Adoptivföräldrars föräldra ledighet	Allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet § 21 och 23
Affärshemlighet	se sekretess
Alkohol	se missbruksproblem
Anmälan om bisyssla	Statstjänstemannalagen § 18 Statstjänstemannaförordningen § 18
Anmälningsförfarande	Statstjänstemannaförordningen § 7 och 7 a
Anställningsförhållande	se arbetsavtalsförhållande och tjänsteförhållande
Anställningsvillkor för läkare	Allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet, bilaga 6
Ansökan	Statstjänstemannaförordningen § 8
Arbetarskydd	Arbetsavtalslagen 2 kap. § 3 Samarbetsavtalet för arbetarskyddet
Arbetarskyddschef	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 6 och 7
Arbetarskyddsfullmäktig	Allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet bilaga 2 § 1 Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 8-11
Arbete av uttryckningsnatur	Arbetstidsavtalet § 25
Arbete vid ämbetsverk	Arbetstidsavtalet § 1, 4 Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk
Arbetsavtal	Arbetsavtalslagen 1 kap. Arbetsavtalsmallen
Arbetsavtalsförhållande	Arbetsavtalslagen 1 kap. § 1, 3
Arbetsavtalsförhållande för viss tid	Arbetsavtalslagen 1 kap. § 3 Allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet bilaga 2, § 12
Arbetsavtalsförhållande på deltid	Allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet § 1 och 6
Arbetsdomstolen	Lagen om arbetsdomstolen
Arbetsfred	Tjänste- och arbetskolektivavtalet för 2014-2017 § 13 Allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet § 58 Arbetstidsavtalet § 33 Avtalet om ersättning för resekostnader § 23 Lagen om statens tjänstekolektivavtal § 8 och 9
Arbetsförmåga	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 4
Arbetsgivartjänsteman	Förordningen om statens tjänstekolektivavtal § 10
Arbetsinställelse	se arbetskonflikt
Arbetsintyg	Statstjänstemannalagen § 67 Arbetsavtalslagen 6 kap. § 7

Arbetskollektivavtal	Lagen om kollektivavtal
Arbetskonflikt	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 8, 9 och 24 Lag om medling i arbetstvister Lagen om kollektivavtal § 8 se även arbetsfred
Arbetsoförmåga	se sjukledighet
Arbetsplats	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Arbetskift	Arbetstidsavtalet § 9
Arbetskiftsförteckning	Arbetstidsavtalet § 9 Arbetstidslagen § 35 och 36
Arbetstid	Arbetstidsavtalet § 1-3
Arbetsidsbank	Arbetstidsavtalet § 7 och 7 a
Arbetstidsbokföring	Arbetstidslagen 7 kap. § 37
Arbetstidsersättning	Arbetstidsavtalet kap. 5 Arbetstidslagen 4 kap. § 22
Arbetstvist	Lagen om statens tjänstekollektivavtal 3kap. Lag om medling i arbetstvister
Avbrottsdag	Arbetstidsavtalet § 17
Avgångsålder	Statstjänstemannalagen § 35 Arbetsavtalslagen 6 kap. § 1 a
Avstängning från tjänste- utövning	Statstjänstemannalagen § 40 Statstjänstemannaförordningen § 39 och 43 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 53 Semesteravtalet § 5
Avtal om anställningsvillkoren	Statstjänstemannalagen § 44
Befolkningskyddsutbildning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 38 Semesteravtalet § 5
Befrielse från arbetet	Statstjänstemannalagen § 23 Statstjänstemannaförordningen § 21-27 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet kap. 3
Behörighetsvillkor	Statstjänstemannalagen 3 kap.
Bemärkelsedag	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Beredskap	Arbetstidsavtalet § 12 Arbetstidslagen 5 §
Beställarens ansvar	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 14
Bisyssla	Statstjänstemannalagen § 18 Statstjänstemannaförordningen § 18
Bisysslotillstånd	Statstjänstemannalagen § 18 Statstjänstemannaförordningen 18 §
Bostadsförmån	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 4 § 16 Arbetsavtalslagen 13 kap. § 5
Byte av dygn	Arbetstidsavtalet § 10
Byte av vecka	Arbetstidsavtalet § 10
Daglig vilotid	Arbetstidsavtalet § 11 Arbetstidslagen § 28

Dagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-13
Deltidsarbete	Arbetstidsavtalet § 1 och 8
Direkt överläggning	Huvudavtalet § 5 och 6
Diskriminering	se jämställdhet
Distriktskommission	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 18 och 19
Domare	Statstjänstemannalagen 12 kap.
Droger	se missbruksproblem
Dygnsvila	Arbetstidslagen § 29 och 30
Enkel timlön	Arbetstidsavtalet § 26
Ersättning för flyttningskostnader	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 1
Ersättning för kvällsarbete	Arbetstidsavtalet § 21
Ersättning för nattarbete	Arbetstidsavtalet § 21
Ersättning för resekostnader	Avtalet om ersättning för resekostnader § 2 och 6-7
Ersättning för skiftarbete	Arbetstidsavtalet § 21
Fackföreningsutbildning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 3
Faderskapsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-23
Familjemedlems dödsfall	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Familjemedlems insjuknande	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Flexitid	Arbetstidsavtalet § 29
Flyttningspenning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 1 § 3
Full kvalifikationsmånad	Semesteravtalet § 2-4 Föreskrifterna och anvisningarna om semester 2.2 Semesterlagen 6 §
Fullt dagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-11
Fältarbete	Arbetstidsavtalet § 6 och 13
Färdkostnadsersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 2, 6 och 7
Föreningsfrihet	se organisationsfrihet
Förflyttningskyldighet	se ersättning för flyttningskostnader
Förhandling om tillämpningsanvisningar	Huvudavtalet § 4
Förhandling på central nivå	Huvudavtalet § 5 och 6 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55
Förhandlingsmyndighet	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 3
Förhandlingsprocedur	Huvudavtalet Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55
Förläggning av arbetstiden	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk § 4
Förläggningssort	se ersättning för flyttningskostnader
Försvarskurs	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 38 Semesteravtalet § 5

Förtroendeman	Underteckningsprotokollet till justeringsprotokollet § 14 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 4-6 och 12, 17, 19-22 Statstjänstemannalagen 66 § Statstjänstemannaförordningen 43 § Arbetsavtalslagen 7 kap. § 10, 13 kap. § 3 och 4
Föräldraledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-23
Gottgörelse	Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar § 15 a Jämställdhetslagen § 11 och 12
Grupplivförsäkring	Avtalet om förmån som motsvarar grupplivförsäkring
Helgaftonstillägg	Arbetsavtalet § 24
Heltidsarbete	Arbetsavtalet § 4
Huvudavtal	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 3 Huvudavtalet
Huvudförtroendeman	se förtroendeman
Hälsöfrämjande åtgärder	se arbetsförmåga
Hävning	se hävning av arbetsavtalsförhållande och hävning av tjänsteförhållande
Hävning av arbetsavtalsförhållande	Arbetsavtalslagen 8 kap.
Hävning av tjänsteförhållande	Statstjänstemannalagen § 33 och 34 Statstjänstemannaförordningen § 43
Hörande	Statstjänstemannalagen § 66 Arbetsavtalslagen 9 kap. § 2
Idrottstävling	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 40
Indragning av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4 Statstjänstemannaförordningen § 1-3 Samarbetsavtalet § 6
Inrikesdagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-11
Inrättande av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4 Statstjänstemannaförordningen § 1-6 Samarbetsavtalet § 6
Jämställdhet	Statstjänstemannalagen § 11 Arbetsavtalslagen 2 kap. § 2 Jämställdhetslagen § 1
Kalkyldag	Arbetsavtalet § 17
Kilometerersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 6
Kollektivavtal	Lagen om kollektivavtal
Konflikträtt	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 2 och 8
Konkurrensförbud	se konkurrerande arbetsavtal
Konkurrerande arbetsavtal	Arbetsavtalslagen 3 kap. § 3 och 5
Krishantering	Semesteravtalet § 5 och 24
Kursdagpenning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 17
Kvalifikationsmånad	Semesteravtalet § 2 Föreskrifterna och anvisningarna om semester 2.2

Kvalifikationsår	Semesteravtalet § 2 Semesterlagen § 4
Könskvot	Jämställdhetslagen § 4 a
Ledigförklaring av tjänst	Statstjänstemannaförordningen § 7 och 7 a
Ledighet per vecka	Arbetstidsavtalet § 12 och 31 Arbetstidslagen § 31 och 32
Lockout	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 8
Logiersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 14 och 15
Lokala förhandlingar	Huvudavtalet § 5 och 6 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55
Lokalt avtal	Tjänste- och arbetskollektivavtalet för 2014-2017 § 9 Arbetstidsavtalet § 32 Avtalet om ersättning för resekostnader § 22 Huvudavtalet § 3 se även preciserande tjänstekollektivavtal
Läkares anställningsvillkor	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, bilaga 6
Läkarityg	Semesteravtalet § 12 Statstjänstemannalagen § 23a
Lön	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 2-6 Arbetstidsavtalet § 26
Lön för frånvarotid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 7
Lön för restid (arbetstagare)	Avtalet om ersättning för resekostnader § 18
Lön för sjukdomstid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 9-11, 13-14 och 16-18
Lön för uppsägningstiden	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 52-53
Lön för väntedag	Arbetsavtalslagen 2 kap. § 14
Lön under rehabilitering	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 33
Lönebetalningsperiod	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 3
Lördagsersättning	Arbetstidsavtalet § 22
Medlemsavgift till fackförening	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 54
Mertidsarbete	Arbetstidsavtalet § 14 Tillämpningsföreskriften Arbetstidslagen § 17 och 18
Mertidsersättning	Arbetstidsavtalet § 13, 15, 17 och 18 Arbetstidslagen 22-25 §
Missbruksproblem	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 34
Moderskapsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-23 Statstjänstemannaförordningen § 23
Motorfordonsförare	Arbetstidslagen § 8, 28 och 30
Måltidsersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 14
Nattarbete	Arbetstidslagen § 26-27
Nattrespepenning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 16
Naturaförmån	Arbetsavtalslagen 13 kap. § 5 Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 5
Nära anhörigs begravningsdag	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36

Nödarbete	Arbetsbetslagen § 21
Olycksfall i arbetet	se lön för sjukdomstid
Omplacering	Samarbetsavtalet § 20
Omskolning	Samarbetsavtalet § 20
Ordinarie arbetstid	Arbetsbetslagen § 4 Arbetsbetslagen § 6, 9-10, 14
Ordinarie arbetstid per dygn	se ordinarie arbetstid
Ordinarie arbetstid per vecka	se ordinarie arbetstid
Organisationsfrihet	Statstjänstemannalagen § 12 Arbetsavtalslagen 13 kap. § 1 och 2
Partiell sjukledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 5
Partiell vårdledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 27 och 28
Partiellt dagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9, 10 och 13
Partnerskap	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet , bilaga 1, § 2
Passavgift	Avtalet om ersättning för resekostnader § 8
Periodarbete	Arbetsbetslagen § 1 och 9 Arbetsbetslagen 7 §
Permittering	Statstjänstemannalagen 8 kap. Statstjänstemannaförordningen § 43 Arbetsavtalslagen 5 kap. Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 4, § 14-16
Personalföreträdare	se arbetarskyddsfullmäktig och förtroendeman
Personalorganisation	Huvudavtalet
Personalorganisationers möten	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 39
Personalutbildning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 37
Plikt	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 19 och 20 Lagen om kollektivavtal 9 och 10 §
Preciserande tjänstekollektivavtal	Lagen om statens tjänstekollektivavtal 3 § Förordningen om statens tjänstekollektivavtal § 4-7
Prövotid	Statstjänstemannalagen § 10 Arbetsavtalslagen 1 kap. § 4, 9 kap. § 2 och 4 ,12 kap. § 2
Reglering av den ordinarie arbetstiden	Arbetsbetslagen § 6
Repetitionsövning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 38 se även semester
Resdagsersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 19
Resedygn	Avtalet om ersättning för resekostnader § 4
Reseförordnande	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Reseräkning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 21
Rätt till semester	Semesteravtalet § 1
Rättelseyrkande	Statstjänstemannalagen § 52
Sekretess	Statstjänstemannalagen § 17 Arbetsavtalslagen 3 kap. § 4
Semester	Semesteravtalet



Semesterdag	Semesteravtalet § 2
Semesterersättning	Semesteravtalet § 22-23
Semesterlön	Semesteravtalet § 16-21
Semesterpenning	Semesteravtalet § 24
Semesterperiod	Semesteravtalet § 2, 8 Semesterlagen § 4
Semestertillägg	Semesteravtalet § 18
Semesterår	Semesteravtalet § 2
Sjukledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 8
Sjukledighetstillägg	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 12 och 16
Skadestånd	Statstjänstemannalagen § 64 Arbetsavtalslagen 12 kap.
Skiftarbete	Arbetstidslagen § 27
Skyddsarbete	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 11
Sommartid	Arbetstidsavtalet § 3
Sparad ledighet	Semesteravtalet § 14 Föreskrifterna och anvisningarna om semester 3.7 Semesterlagen § 27
Statens tjänstetvistsnämnd	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 12-18
Statistikarbete	Avtalet om statistikarbete Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 12
Strejk	se arbetskonflikt
Studieledighet	Lag om studieledighet Förordning om studieledighet
System med utjämningsledighet	se arbetstidsbank
Särskild moderskapsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 24
Söckenhelg	Arbetstidsavtalet § 5
Söndagsarbete	Arbetstidsavtalet § 18 och 23 Arbetstidslagen 33 §
Söndagsersättning	Arbetstidsavtalet § 23
Tabeller över relativa arbetstimmar	se mertidersättning och övertidersättning
Tid som räknas in i arbetstiden	se arbetstid
Tillfällig vårdledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 29 och 30
Tillsynsskyldighet	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 10
Tillsättande av tjänst	Statstjänstemannalagen 3 kap. Statstjänstemannaförordningen § 7-16
Timlärare	se semesterersättning
Timlön	se lön
Tjänst	se indragning av tjänst, inrättande av tjänst, tillsättande av tjänst, ändring av tjänst och överföring av tjänst
Tjänst som specificeras i statsbudgeten	Statstjänstemannalagen § 4
Tjänsteansökan	se ansökan och ledigförklaring av tjänst Jämställdhetsrekommendationen 3.2

Tjänstearrangemang	se indragning av tjänst, inrättande av tjänst, ändring av tjänst och överföring av tjänst
Tjänstebenämning	Statstjänstemannaförordningen § 5
Tjänsteförhållande	Statstjänstemannalagen § 1 Statstjänstemannaförordningen § 15
Tjänsteförhållande för viss tid	Statstjänstemannalagen § 9 Statstjänstemannaförordningen § 20 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 12
Tjänsteförhållande på deltid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 1 och 6
Tjänsteförslag	Statstjänstemannaförordningen § 14
Tjänstekollektivavtal	Lagen om statens tjänstekollektivavtal 2 kap.
Tjänsteman	Statstjänstemannalagen § 1
Tjänstemannanämnden	Statstjänstemannalagen 13 kap. Statstjänstemannaförordningen § 35-38
Tjänsteplikt	Statstjänstemannalagen 4 kap.
Tjänsteresa	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Tjänsteställe	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Tjänstetid	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk § 1
Tjänsteutnämning	se utnämning
Tjänstgöringsdag	Semesteravtalet § 5
Tjänstgöringstid	se egentlig semester och uppsägning
Tjänstledighet	Statstjänstemannalagen § 23 Statstjänstemannaförordningen § 21-27 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet kap. 3
Tystnadsplikt	se sekretess
Underleverans	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 14
Uppsägning	Statstjänstemannalagen 7 kap. Statstjänstemannaförordningen § 28-34 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 4, § 1-13 Arbetsavtalslagen 6 och 7 kap.
Uppsägningsgrund	se uppsägning
Uppsägningstid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 51 Statstjänstemannalagen § 30
Utbildning	se fackföreningsutbildning och omskolning
Utbytesledighet	Underteckningsprotokollet till justeringsprotokollet § 16
Uthyrningsarbete	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 14
Utjämnning av arbetstiden till hela timmar	Arbetsavtalet § 27
Utjämningsperiod	se arbetstidsbank
Utjämningsschema för arbetstiden	Arbetsavtalslagen 7 kap. § 34
Utnämning	Statstjänstemannalagen 3 kap. Statstjänstemannaförordningen § 9-15
Utnämningsbrev	Statstjänstemannaförordningen § 16
Utrikesdagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 12-13

Utryckningsbetonat arbete	Arbetstidsavtalet § 25
Utryckningspenning	Arbetstidsavtalet § 25
Varning	Statstjänstemannalagen § 24 Statstjänstemannaförordningen § 39 Arbetsavtalslagen 7 kap. § 2
Veckoarbeta	Arbetstidsavtalet § 1, 4, 6 och 9 Arbetstidslagen § 6
Vigseldag	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Våld	se lön för sjukdomstid
Vård av sjukt barn	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 31 och 36 se även tillfällig vårdledighet
Vårdledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 26
Värnplikt	se tjänstledighet
Yrkeshemlighet	se sekretess
Yrkessjukdom	se lön för sjukdomstid
Återkrav	Statstjänstemannalagen § 60 och 61 Arbetsavtalslagen 2 kap. § 17
Ändring av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4 Statstjänstemannaförordningen § 1-4 Samarbetsavtalet § 6
Ändring av tjänstebenämning	Statstjänstemannaförordningen § 2-4
Öppetid	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk
Överföring av semester	Semesteravtalet § 12-13
Överföring av semester-rättighet	Semesteravtalet § 25
Överföring av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4, 5, 20 och 21 Statstjänstemannaförordningen § 1-3 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 1 § 1 Samarbetsavtalet § 6
Övertidsarbete	Arbetstidsavtalet § 14, 27, 30 och 31 Arbetstidslagen § 17-19
Övertidsarbete per dygn	se övertidsersättning
Övertidsarbete per vecka	se övertidsersättning
Övertidsersättning	Arbetstidsavtalet § 13, 16 och 17 Arbetstidslagen § 22-25







FINANSMINISTERIET  
Snellmansgatan 1 A  
PB 28, 00023 STATSRÅDET  
Tfn 0295 16001  
Telefax 09 160 33123  
[www.vm.fi](http://www.vm.fi)

10b/2014  
Finansministeriets publikationer  
Juni 2014

ISSN 1459-3394 (hft.)  
ISBN 978-952-251-586-5 (hft.)

ISSN 1797-9714 (PDF)  
ISBN 978-952-251-587-2 (PDF)

## TEMANA FÖR FINANSMINISTERIETS PUBLIKATIONER:

Budgeten  
Utvecklande av förvaltningen  
ICT-verksamhet  
Kommunerna  
Styrning och  
redovisningsskyldighet  
Finansmarknaderna  
Ekonomiska och  
finanspolitiska  
översikter  
Statens arbetsmarknadsverk  
Besättning