

**Arbetskollektivavtal mellan Tandläkarnas
arbetsgivarförening r.f. och Tehy r.f.**

1.2.2014 – 31.1.2017

1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Med detta arbetskollektivavtal fastställs arbets- och lönevillkoren för arbetstagarna som är anställda av medlemmar i Tandläkarnas arbetsgivarförbund rf och till detta arbetskollektivavtal anslutna arbetsgivare och medlemmar av Tehy rf.

2 § ARBETSFÖRHÅLLET BÖRJAR

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en högst fyra månader lång prøvotid som börjar när arbetet inleds. Om ett tidsbundet arbetsförhållande är kortare än åtta månader får prøvotiden vara högst hälften av arbetsförhållandets längd. Då upphör arbetsförhållandet i slutet av den arbetsdag då meddelande om upphävning gavs.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avvika från ovannämnda avtala om en ömsesidig uppsägningstid under prøvotiden om t.ex. en vecka.

2. Arbetsavtal uppgörs i regel så att de gäller tillsvidare. Arbetsavtalet kan vara tidsbundet bara av enligt arbetsavtalslagen motiverade orsaker som inskrivits i arbetsavtalet.
3. Arbetsavtalet uppgörs skriftligt.
4. En representant för arbetsgivaren utreder för den nyanställda arbetstagaren branschens organisations- och förhandlingsförhållanden och informerar om eventuella förtroendemannasystem på arbetsplatsen. Om arbetstagaren så önskar har förtroendemannen rätt att kontrollera arbetsavtalet.

3 § ARBETSFÖRHÅLLET UPPHÖR

1. Om inte annat avtalas skall arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider vid ett arbetsförhållande som pågått oavbrutet:
 - 1) 14 dagar, om arbetsförhållandet pågått över ett år;
 - 2) en månad om arbetsförhållandet pågått över ett men högst fyra år;
 - 3) två månader om arbetsförhållandet pågått över fyra men högst åtta år;
 - 4) fyra månader om arbetsförhållandet pågått över åtta men högst tolv år;
 - 5) sex månader om arbetsförhållandet pågått över tolv år.
2. Om inte annat avtalas skall arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider vid ett arbetsförhållande som pågått oavbrutet:
 - 1) 14 dagar om arbetsförhållandet pågått högst fem år;
 - 2) en månad om arbetsförhållandet pågått över fem år.

3. Om uppsägningen meddelas skriftligt måste arbetsgivaren och arbetstagaren underteckna meddelandet. En uppsägning verkställs bevisligen. Uppsägningens orsak och tiden då arbetsförhållandet upphör skall på anfordran meddelas skriftligt utan dröjsmål till arbetstagaren. Uppsägningstiden börjar följande dag efter uppsägningen.
4. Ett tidsbundet arbetsförhållande upphör när den utsatta tiden går ut. Ett tidsbundet arbetsförhållande som varar över åtta månader kan sägas upp med ovannämnda uppsägningstider, om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid ett arbetsförhållande om högst åtta månader kan man avtala om en uppsägningstid om minst en vecka.

4 § ARBETSTIDEN

Utöver det som stadgats i arbetstidslagen och övriga lagar som begränsar arbetstiden för arbetstagare som omfattas av detta avtal iakttas följande bestämmelser:

1. Den dagliga arbetstiden

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst åtta timmar. Den ordinarie dagliga arbetstiden börjar tidigast kl. 7.00 och slutar senast kl. 20.00. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligt komma överens om att arbetstiden slutar senast klockan 21.

Om den dagliga arbetstiden börjar och slutar varierande tider, uppgörs ett arbetstidsschema, som ges arbetstagaren till känna minst en vecka innan arbetstidsperiodens första arbetsskift börjar. Den dagliga ordinarie arbetstiden kan, om därom i förväg avtalats, förlängas till högst nio timmar förutsatt att ett arbetstidsschema i förväg uppgjorts för en period om högst fyra veckor, under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till 37 timmar 55 minuter i genomsnitt i veckan.

Arbetsskiften i ett arbetstidsschema kan ändras bara enligt överenskommelse.

Oändamålsenligt korta arbetsskift bör undvikas. Arbetsskift under fyra timmar bör inte användas på arbetsplatsen om det inte förutsätts av arbetstagarens behov eller annan motiverad orsak.

2. Veckoarbetstiden

Den ordinarie arbetstiden är högst 37 timmar 55 minuter i veckan.

Den ordinarie veckoarbetstiden kan genom avtal ordnas så att den i genomsnitt är 37 timmar 55 minuter, förutsatt att man i förväg för tre veckor i sänder uppgjort ett arbetstidsschema, under vilket den ordinarie arbetstiden utjämnas till nämnda medeltal. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon av utjämningsperiodens veckor blir längre än 48 timmar och arbetstiden skall

utjämnas till 37 timmar 55 minuter i genomsnitt under en tre veckor lång period. Även då får den ordinarie dagliga arbetstiden inte överstiga den i 1 punkten 2 stycket nämnda tiden.

Arbetsveckan börjar en måndag.

Den ordinarie veckoarbetstiden anges i arbetsavtalet som preciserad arbetstid (t.ex. minst 20 timmar), om det inte uttryckligen i arbetsavtalet avtalas att arbetstagaren kommer på arbete bara på kallelse (ströjobb). Vid ströjobb är varje arbetspass baserat på arbetstagarens samtycke.

5 § VILOTIDER

1. Arbetstagaren ges veckovila enligt arbetstidslagen.
2. Under veckan ges arbetstagaren utöver veckoledigheten en annan minst 24 timmar lång ledig tid som placeras om möjligt i nära anslutning till den ordinarie veckoledigheten och i första hand till lördagen.
3. Om den dagliga arbetstiden är minst fyra timmar ges arbetstagaren en matpaus vid mitten av arbetsdagen. Matpausen räknas in i arbetstiden om den är högst 30 minuter.
4. Arbetstagaren ges under arbetstiden en tillräckligt lång rekreationspaus vid en tidpunkt som arbetsledningen bestämmer och för varje arbetstagare är möjlig utan att arbetet störs.

6 § SÖCKENHELGER

1. Nedannämnda dagar är extra lediga dagar om det är möjligt att ordna dem lediga med beaktande av arbetets natur.
Dagarna är:
 - långfredagen,
 - annandag påsk,
 - Kristi himmelfärdsdag
 - midsommaraftonsamt följande dagar när de infaller annan dag än lördag eller söndag:
 - nyårsdagen,
 - första maj,
 - trettondag,
 - självständighetsdagen,
 - julafton,
 - juldagen och annandag jul
2. Om det inte är möjligt att ordna ovannämnda dagar lediga ges en motsvarande hel ledig dag under samma vecka eller arbetstidsperiod, om inte en annan tidpunkt avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

3. Varje ovan uppräknad dag förkortar den ordinarie arbetstiden under en vecka eller arbetstidperiod med åtta timmar och vid deltidsarbete med den genomsnittliga dagliga arbetstiden.

7 § MERTIDSARBETE

Med mertidsarbete avses arbete som utförs utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete. Mertidsarbete ersätts antingen genom att det ges motsvarande ledig tid med lön eller som penningersättning en enkel timlön för varje gjord timme. Mertidsarbete kräver arbetstagarens samtycke.

8 § ÖVERTIDSARBETE

1. Arbetsgivaren kan ha arbetstagaren att göra övertidsarbete med dennes för varje gång separat avgivna samtycke. Övertid kan göras inom lagens ramar.
2. Övertidsarbete är arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga eller veckoarbetstiden, eller ordinarie genomsnittliga dagliga eller veckoarbetstiden. För övertid per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 % och de följande timmarna med 100 %. För övertid per vecka betalas för de fem första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna med 100 %.

Protokollsanteckning 1:

När en arbetstagare efter ordinarie arbetstid stannar på övertid som uppskattas räcka minst två timmar, reserveras henne/honom möjlighet att hålla en nödvändig matpaus eller inta måltid vid sidan av arbetet.

Protokollsanteckning 2:

Om en arbetstagare inte av nedan nämnda orsaker kunnat arbeta antalet timmar som motsvarar den ordinarie veckoarbetstiden och hon/han arbetar en dag som enligt arbetstidsschemat är ledig, ersätts arbetet en ledig dag såsom avtalats om veckoövertidsarbete. Sådana orsaker är sjukdom, olycksfall, resa på order av arbetsgivaren, permittering av ekonomiska och produktionsorsaker och utbildning ordnad av arbetsgivaren eller avsedd i utbildningsavtalet.

3. I denna paragraf nämnd lön kan utbytas mot motsvarande förlängd ledig tid under ordinarie arbetstid, om arbetsgivaren och arbetstagaren därom uttryckligen avtalar.

9 § SÖNDAGSARBETE

1. Med söndagsarbete avses arbete som utförs söndagar eller kyrkliga högtidsdagar samt självständighetsdagen och första maj. Söndag anses börja lördag eller helgafton kl. 18.00.

2. För söndagsarbete betalas lön förhöjd med 100 %.
3. I denna paragraf nämnd lön kan bytas ut mot motsvarande förlängd ledighet under ordinarie arbetstid, om arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen avtalar därom.

10 § KVÄLLS- OCH NATTARBETE

1. För arbete som utförs mellan kl. 18.00–22.00 betalas arbetstagaren för varje timme lön förhöjd med 20 %. Den räknas ut från timlönen enligt detta avtal 13 § punkt 14.
2. För arbete som utförs mellan kl. 22.00–07.00, betalas arbetstagaren för varje timme lön förhöjd med 35 %. Den räknas ut från timlönen enligt detta avtal 13 § punkt 14.
3. I denna paragraf nämnd lön kan bytas ut mot motsvarande förlängd ledighet under ordinarie arbetstid, om arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen avtalar därom.

11 § LÖRDAGS- OCH HELGAFTONSARBETE

1. Med undantag för påsklördag och julafton som infaller en lördag betalas helgfri lördag för varje arbetstimme mellan kl. 7.00–18.00 lön förhöjd med 20 %, som räknas ut från timlönen enligt detta avtal 13 § punkt 14.
2. Jul- och midsommarafton samt påsklördag mellan kl. 00.00–18.00 betalas för varje arbetstimme lön förhöjd med 100 %, som räknas ut från timlönen enligt detta avtal 13 § punkt 14.
3. I denna paragraf nämnd lön kan bytas ut mot motsvarande förlängd ledighet under ordinarie arbetstid, om arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen avtalar därom.

12 § UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE

1. Med utryckningsbetonat arbete avses arbete som arbetstagaren kallas till enligt sitt samtycke på sin lediga tid när hon/han redan lämnat arbetsplatsen.
2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens verkliga kostnader för arbetsresor med avtalade trafikmedel i samband med utryckningsbetonat arbete.
3. För omaket vid kallelse och kommande till utryckningsbetonat arbete betalas utryckningspenning, till storleken 13 euro.

13 § LÖN

1. Tabelllöner och bestämning av lönen för timlönsanställda

Månadslönerna bestäms enligt lönetabellen som finns som bilaga till detta arbetskollektivavtal med beaktande av arbetsuppgifterna och tjänsteårstilläggen enligt arbetstagarens yrke.

När lönen fastställs som timlön används talet 152 som divisor.

2. Lön till studerande

Tandskötare- och munhygieniststuderandes avtalsenliga minimilön bestäms av uppgiften hon/han sköter, dock så att från lönen avdras

– 6 %, om tillämpade studier redan ingått i studerandens utbildning och minst två terminer avlagts av examen utöver grundperioden,

– 3 %, om tillämpade studier redan ingått i studerandens utbildning och mer än hälften avlagts av examen utöver grundperioden.

3. Lön för vikariat

När en arbetstagare avtalsenligt tillfälligt sköter ett arbete som är högre avlönat än hans normala arbete och omplaceringen räcker mer än fyra veckor, betalas henne/honom grundlön för arbetet som hon/han sköter, om den är högre än lönen för hans eget arbete, förhöjd med hans individuella tjänsteårstillägg. Detta gäller dock inte semestervikariat.

Tjänsteårstillägg

4. Arbetstagare betalas tjänsteårstillägg efter 2, 4, 7, 10 och 15 år som berättigar till tjänsteårstillägg så att procentsatserna är 7 %, 5 %, 5 %, 5 % och 5 % av föregående med tjänsteårstillägg förhöjda lön.
5. Som tjänstetid som berättigar till tjänsteårstillägg anses tid som anställd hos den egna arbetsgivaren både som tandskötare, specialtandskötare, tandvårdare och munhygienist (som antecknats i Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården förteckning) samt annan tjänst inom hälsovården som är till väsentlig nytta i det nuvarande arbetet.

Anställning i arbetsförhållande där arbetstiden varit under 19 timmar i veckan beaktas i proportion till arbetstiden och maximiarbetstiden enligt detta arbetskollektivavtal 4 §. Samma princip iakttas även om anställningen enligt avtal är kortare än en vecka.

6. Av samtidigt pågående till tjänsteårstillägg berättigande anställningar beaktas endast ett anställningsförhållande. Dock beaktas samtidiga till tjänsteårstillägg berättigande tider om de tillsammans utgjort minst 19 timmar i veckan, men ingen av dem ensam överskridit 19 timmar i veckan.
7. Som tid som berättigar till tjänsteårstillägg räknas av studietiden hos tandskötare ett år och specialtandskötare, tandvårdare och munhygienist två år.
8. När tiden som berättigar till tjänsteårstillägg uträknas avdras dock tiden då arbetstagarens arbetande varit avbrutet eller då arbetandet efter anställningen ännu inte börjat, om arbetsgivaren inte betalat lön för tiden.

När arbetsförhållandet fortsätter räknas dock inte frånvaro utan lön högst 30 dagar åt gången som avdrag
9. Som tid som berättigar till tjänsteårstillägg räknas även ett arbetsförhållande om bara en dag (8 timmar), varvid 30 dagar sammanlagt betyder en månad.
10. Rätten till tjänsteårstillägg börjar från början av den kalendermånad som följer efter det att tiden som berättigar till tjänsteårstillägg fyllts.
11. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall i början av anställningen gå igenom arbetstagarens eventuella tjänstetid som berättigar till tjänsteårstillägg. Arbetstagaren skall vid anfordran visa upp arbetsintyg eller motsvarande intyg.

12. Lön till deltidanställd

En deltidanställd arbetstagarers lön bestäms i proportion till den ordinarie arbetstiden enligt 4 § och den kortare arbetstiden som avtalats i arbetsavtalet. Dock höjs mindre än i genomsnitt 19 timmar i veckan arbetande deltidansställdas så uträknade minimilön med fem procentenheter.

Uträkning av dags- och timlön

13. Lönen för en deltidsmånad räknas när anställningen börjar eller slutar mitt i en löneperiod samt vid frånvaro utan lön. Lönen för en deltidsmånad räknas ut antingen som dags- eller timlön med antalet arbetsdagar eller arbetstimmar i månaden enligt arbetstidschemat som divisor eller i punkt 14 avsedd divisor. Som multiplikator används antalet till lön berättigande dagar eller timmar under ifrågavarande månad.

Protokollsanteckning:

När arbetstagaren är frånvarande en dag utan lön avdras den dagslön som uträknats som ovan från arbetstagarens månadslön.

Om arbetsdagen tillfälligt blir kort på begäran av arbetstagaren eller av annan orsak, avdras från månadslönen en timlön som uträknats som ovan för varje frånvarotimme.

14. När man räknar ut timlönen som ligger till grund för mertids-, övertids-, söndags-, kvälls-, natt-, lördags-, helgaftons- mm. ersättning används 160 som divisor av månadslönen när den ordinarie arbetstiden är maximivecko- arbetstiden enligt detta avtal 4 §. Om den ordinarie arbetstiden är något annat är divisorn det på motsvarande sätt uträknade antalet timmar som faktiskt i genomsnitt används till det ordinarie arbetet i månaden.

15. Lön vid tillfälliga anställningar

Timlönen som används vid korta tillfälliga högst en vecka långa anställningar fås genom att dividera lönen i den ifrågavarande lönegruppens 15 årsnivå med arbetskollektivavtalets timlönsdivisor 152.

Utbetalning av lönen

16. Lönen skall stå till arbetstagarens förfogande den dag den förfaller. I anslutning till löneutbetalningen skall arbetstagaren ges en uträkning ur vilken lönens storlek, grunder och innehållningar från lönen framgår.
17. Om en tidsbaserad lön grundar sig på kortare tid än en vecka skall lönen utbetalas minst två gånger i månaden.

14 § SEMESTER

1. Semesterförmånerna bestäms enligt bestämmelserna nedan.
2. En arbetstagare är berättigad till semester två vardagar för varje månad av ett semesterkvalifikationsår.
3. En arbetstagare vars anställning pågått oavbrutet minst ett år före utgången av semesterkvalifikationsåret som föregår semesterperioden eller som har tolv fulla semesterkvalifikationsmånader är berättigad till 2,5 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.
4. Om en arbetstagare har fem år tjänst som berättigar till tjänsteårstillägg är hon/han berättigad till semester 2,5 vardagar för varje månad under semesterkvalifikationsåret.
5. Då en del av semestern hålls under tiden 1.10–30.4, ges semestern förlängd med 50 %.

Protokollsanteckning:

En arbetstagares eventuella längre semesterförmån än den i denna paragraf nämnda försämras inte genom detta avtal.

6. För semestertiden är en arbetstagare berättigad att få sin lön enligt semesterlagen. Utöver det betalas arbetstagare, vars arbetstid som ordinarie arbetstid innehåller söndags-, kvälls-, natt-, lördags-, eller helgaftonsarbete,

ett tillägg motsvarande ovannämnda arbetstidsersättningar till semesterlönen och semesterersättningen. Arbetstidsersättningarna beaktas i semesterlönen så att semesterdagslönen som uträknats från den ordinarie lönen höjs med en procentsats som utvisar hur många procent arbetstidsersättningarna under ett semesterkvalifikationsår utgjort av samma tid betalda löner för ordinarie tid.

7. Arbetstagarens rätt att flytta sin semester på grund av arbetsoförmögenhet, som innebär i semesterlagens 25 §, gäller även kollektivavtalsgrundade längre semestrar.

15 § SEMESTERPENNING

1. Arbetstagare betalas semesterpenning 50 % av arbetstagares arbetsavtalsenliga semesterlön, dock inte ändå enligt 14 § 5:e punkt semesters s.k. vinterförlängnings lön. Semesterpenningen beräknas från lönen i juli månad och betalas i anslutning till lönen i augusti månad, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Semesterpenningen beräknas så att månadslönen multipliceras med antalet semesterdagar och delas med talet 25. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala även om att iaktta tidigare beräkningsätt.
2. Arbetstagare betalas även semesterpenning på semesterlönen som betalas när anställningsförhållandet upphör.

16 § DAGTRAKTAMENTEN OCH ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

Dagtraktamenten och resekostnadsersättningar betalas enligt skattestyrelsens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

17 § NÄR ARBETSTAGARE INSJUKNAR

1. Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen, och hon eller han inte har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet avsiktligt eller genom grov ovarsamhet, har hon eller han rätt att om anställningsförhållandet fortsätter i varje frånvarofall få full lön av arbetsgivaren enligt följande:
 - högst 7 kalenderdagar, när anställningsförhållandet har varat under 30 kalenderdagar,
 - högst 14 kalenderdagar, när anställningsförhållandet har varat minst 30 kalenderdagar men mindre än 90 kalenderdagar,
 - högst 28 kalenderdagar, när anställningsförhållandet har varat minst 90 kalenderdagar, men mindre än tre år,

- högst 35 kalenderdagar, när anställningsförhållandet har varat minst tre år

2. Arbetstagare som enligt lagen om smittosamma sjukdomar (s.k. karantänfall) förordnats att vara frånvarande från arbetet betalas sjuklön enligt bestämmelserna om sjuklön i arbetskollektivavtalet.
3. När en sjukskrivning enligt läkarintyg börjar mitt under en arbetsdag betalas insjukningsdagen lön som för en arbetsdag.
4. Sjuklön betalas alltid när arbetstagaren enligt läkarintyg är oförmögen till sitt arbetsavtalsenliga arbete.
5. Arbetsgivaren utbetalar lönen direkt till arbetstagaren, varvid arbetsgivaren ansöker om ersättning enligt sjukförsäkringslagen av sjukförsäkringsbyrå efter att ha fått därtill nödiga utredningar av arbetstagaren. Om dagpenningen överstiger lönen hör den överskjutande delen till arbetstagaren.
6. Om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inte betalas av orsaker beroende av arbetstagaren själv eller om den betalas till lägre belopp än hon/han enligt sjukförsäkringslagen skulle vara berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuklönen avdra den del som på grund av arbetstagarens förfarande helt eller delvis blivit obetald som dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.
7. Från sjuklönen avdras det som arbetstagaren får för samma arbetsförmåga och samma tidsperiod dagpenning eller därmed jämförbar ersättning på grund av försäkring som bekostats helt eller delvis av arbetsgivaren eller av sjukförsäkringskassa som får underhållsbidrag av arbetsgivaren. Om sjuklönen utbetalats innan någon av ovannämnda ersättningar betalats, är arbetsgivaren berättigad att lyfta ersättningen eller få dess belopp tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än utbetalats.
8. Arbetstagare som av ovannämnda orsaker är förhindrad att komma på arbete, är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren detta och när hindret bedöms vara slut.
9. Vid anfordran skall läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsförmåga visas upp. Om arbetsgivaren därvid väljer vilken läkare som skall användas betalar arbetsgivaren kostnaderna för skaffandet av läkarintyget. Arbetstagaren har i epidemisituationer rätt att visa upp intyg över sin sjukdom även av företagshälsovårdare eller hälsovårdare.

18 §

LÄKARUNDERSÖKNINGAR

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagare skall undergå sådana läkarundersökningar eller kontroller som

avses i företagshälsovårdslagen och som godkänts i företagshälsovårdsplanen. Detta gäller även undersökningar avsedda i lagen om skydd för unga arbetstagare, samt de undersökningar avsedda i lagen om smittsamma sjukdomar eller annan lag, som arbetsgivaren skickar arbetstagaren till eller som föranleds av omplacering av arbetstagaren till andra arbetsuppgifter inom företaget.

Arbetstagare som skickas till undersökningar avsedda i föregående stycke eller vid sådana undersökningar förordnas till efterkontroll betalas av arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen utförs på annan ort betalar arbetsgivaren även dagtraktamente. Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid betalas henne/honom lön för undersökningens tid enligt enkel timlön.

2. Läkareundersökningar och andra undersökningar i anslutning till graviditet

Gravida arbetstagare är berättigade att gå på medicinska undersökningar före förlossningen på arbetstid om undersökningarna måste ske på arbetstid.

Protokollsanteckning:

Vid ovan i punkt 1–2 avsedda fall är arbetstagare berättigade att gå på läkarundersökningar och -kontroller utan att lönen för ordinarie arbetstid nedsätts.

3. Tandvård

Arbetstagaren är berättigad till kostnadsfri tandvård som arbetsgivaren ordnar med undantag för protetik och ortodontisk behandling förutsatt att arbetstagarens tänder är skötta i början av arbetsförhållandet. Behandlingen sker inte under arbetstid.

19 § FAMILJELEDIGHETER

1. Arbetstagarens rätt till specialmoderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Under moderskapsledigheten betalar arbetsgivaren full lön till arbetstagaren under 72 vardagar, förutsatt att anställningsförhållandet före moderskapsledigheten har pågått utan avbrott i minst 3 månader.

Vid beräkning av lönen under moderskapsledigheten beaktas de tillägg som tillkommer under den normala arbetstiden, på samma sätt som då det gäller lönen under semestern.

20 § TILLFÄLLIG FRÅNVARO

1. Arbetstagare beviljas ledighet för att ordna vården eller för vård av barn under 10 år och även plötsligt insjuknat, handikappat barn över 10 år högst fyra arbetsdagar åt gången.

Arbetstagaren betalas för sådan ledighet ordinarie lön för högst två arbetsdagar åt gången. En förutsättning för lönebetalningen är att en tillförlitlig utredning över sjukdomen ges och att det gäller en ensamförsörjare eller att arbetstagarens make/maka inte på grund av verkligt förhinder har möjligheter att delta i vården av barnet. En förutsättning är ytterligare att båda föräldrarna inte får nämnda slag av ledighet samtidigt.

2. Arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom som avses i statsrådets beslut (130/85) § 4 är berättigad att utan lön vara frånvarande från arbetet för att delta i vården av barn som avses i nämnda statsrådsbeslut 3 §. Om frånvaron skall arbetsgivaren underrättas om möjligt en vecka innan, om inte annat avtalats.
3. För arbetstagaren försöker man ordna möjlighet till kort tillfällig frånvaro utan lön på grund av plötsligt sjukdomsfall i familjen. Arbetstagaren är berättigad till frånvaro utan lön av tvingande orsak i förbindelse med brådskande familjeärende vid sådant sjukdoms- eller olycksfall där arbetstagarens närvaro är nödvändig. På grund av sådan frånvaro minskas inte arbetstagarens semesterförmåner.

Lediga dagar med lön är arbetstagarens på en arbetsdag infallande 50- och 60-årsdag, egen vigselförloppsdag, egen uppbådsdag enligt värnpliktslagen, nära anhörigs (make/maka, egna eller makens/makans föräldrar, far- eller morföräldrar, barn, bröder, systrar) döds- och jordfästningsdag. På grund av sådan frånvaro minskas inte arbetstagarens lön, semesterförmån eller anställningsförmåner. Denna punkt tillämpas även på registrerade parförhållanden (lagen om registrerat parförhållande 950/2001).

4. Arbetstagaren får delta som vald representant i FTFC:s, Tehy rf:s, TFO:s och TSN:s i representantskaps-, förbunds-, års-, fullmäktige- och styrelsemöten på arbetstid. För sådan frånvaro minskas inte arbetstagarens lön, semesterförmåner och anställningsförmåner.

21 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring gällande arbetstagarna så som för tillfället avtalats mellan centralorganisationerna.
2. Alternativt kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala att arbetsgivaren utvidgar den lagstadgade olycksfallförsäkringen att gälla även fritiden.

22 § ARBETSDRÄKTER OCH SKYDDSGLASÖGON

1. Arbetsgivaren anskaffar och underhåller arbetstagarens arbetsdräkt.
2. Utöver bestämmelserna i lagen om företagshälsovård anskaffar arbetsgivaren åt arbetstagaren skyddsglasögon som skall användas i arbetet eller betalar till arbetstagaren för självanskaffade skyddsglasögon den del som motsvarar priset för de allmännast använda skyddsglasögonen inom branschen.
3. Arbetsgivaren bekostar skyddsglasögon med individuell styrka, som behövs vid arbete på nära håll.

23 § FÖRTROENDEMAN

1. Om förtroendeman har avtalats med förtroendemannaavtalet som finns som bilaga.
2. Hänvisning: Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, § 29.

På en arbetsplats där regelbundet minst tio arbetstagare arbetar skall arbetstagarna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen.

24 § INKASSERING AV MEDLEMSAVGIFT TILL FACKORGANISATION

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala att de med en separat fastställd inkasseringsblankett sluter ett avtal om inkassering av medlemsavgift till fackorganisationen.
2. Beträffande inkasseringsförfarandet följer man avtalet om saken mellan centralorganisationerna, enligt vilket:
 - a) Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarens lön vid utbetalningen en medlemsavgift som meddelats arbetsgivaren.
 - b) Arbetsgivaren betalar de inbetalda medlemsavgifterna enligt givna anvisningar på ett konto som meddelats honom varje inkasseringsmånad.
 - c) Arbetsgivaren avger till fackorganisationen enligt avtalade anvisningar en utredning över inkasserade medlemsavgifter.
 - d) Arbetsgivaren meddelar arbetstagaren om inkasserade medlemsav-

- gifter i löneuträkningen eller på annat motsvarande sätt.
- e) Arbetsgivaren ger till arbetstagaren ett intyg över inkasseringen av medlemsavgifterna för beskattningen varje år.

25 §

YRKESINRIKTAD FORT- OCH KOMPLETTERINGSUTBILDNING

När arbetsgivaren ger arbetstagarna yrkesinriktad utbildning eller skickar arbetstagaren på kurser som ansluter sig till dennes yrke, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid. När arbetsgivaren förordnar arbetstagaren till utbildning räknas utbildningen alltid som arbetstid. Ersättning för resekostnader och dagtraktamente betalas enligt resebestämmelserna i detta arbetskolektivavtal. Om utbildningen sker utanför ordinarie arbetstid förutsätts arbetstagarens samtycke till att delta i utbildningen. Innan anmälan till utbildningen görs konstateras att det gäller utbildning enligt denna paragraf.

Fackpersonalen inom hälsovården är skyldig att upprätthålla och utveckla sin yrkeskunskap i enlighet med lagen om fackpersonal inom hälsovården. För att uppfylla kraven på jämlik behandling beaktar arbetsgivaren att också personer med tidsbunden anställning skall ha möjlighet att delta i fortbildning.

26 §

ARBETSFREDSPLIKT

Arbetskonfliktsåtgärder som riktas mot detta avtal i sin helhet eller en enskild bestämmelse däri är förbjudna oberoende av deras natur eller art.

27 §

GÄLLANDE FÖRMÅNER

Undertecknandet av detta avtal får inte medföra försämring av en arbetstagares gällande förmåner.

28 §

BILÄGGANDE AV TVISTER

1. Om tvister gällande tillämpning, tolkning och brytande av detta avtal skall först förhandlas mellan arbetsgivaren eller hans representant och arbetstagaren eller ifrågavarande förtroendemän.
2. Om enighet inte uppnås i lokala förhandlingar skall om möjligt en promemoria uppgöras över tvistepunkterna och parternas åsikter med motiveringar. Promemorian uppgörs och undertecknas i två exemplar, ett för båda parterna. När promemorian är färdig kan någondera parten underkasta tvistefrågan avgörande av parterna i detta arbetskolektivavtal.
3. Förhandlingar både på företagsplanet och mellan parterna i detta arbets-

kollektivavtal försöker man inleda inom två veckor och föra sakligt och utan onödigt dröjsmål.

4. Om samförstånd inte nås i förhandlingarna mellan parterna i detta arbetskollektivavtal, kan vilkendera avtalsparten som helst föra saken inför arbetsdomstolen för avgörande.

29 §

AVTALETS GILTIGHETSTID

1. Detta avtal är i kraft 1.2.2014–31.1.2017 och fortsätter även därefter ett år i sänder, om det inte skriftligt sagts upp av någondera parten minst en månad innan det löper ut.
2. Den som säger upp avtalet skall i samband med uppsägningen till den andra parten lämna en promemoria över ändringsförslag. Om så icke förfars är uppsägningen ogiltig.
3. Bestämmelserna i detta avtal är i kraft fram till det att ett nytt avtal trätt i kraft, eller att förhandlingarna mellan avtalsparterna av någondera avtalsparten konstaterats vara avslutade.

TANDLÄKARNAS ARBETSGIVARFÖRENING RF

TEHY RF

BILAGA 1 LÖNETABELL

1.6.2014

	allmän förhöjning 20€	grundlön	Tjänsteårstillägg				
			2 år	4 år	7 år	10 år	15 år
			21,40€	22,46€	23,60€	24,78€	26,00€
tandskötare		1819,05	1946,38	2043,70	2145,89	2253,18	2365,84
ansvarig tandskötare		1866,75	1997,42	2097,29	2202,16	2312,27	2427,88
hygienist		1999,94	2139,94	2246,93	2359,28	2477,24	2601,11
ansv, hygienist		2110,48	2258,21	2371,12	2489,68	2614,16	2744,87

1.6.2015

	allmän förhöjning 0,4 %	grundlön	Tjänsteårstillägg				
			2 år	4 år	7 år	10 år	15 år
tandskötare		1826,33	1954,17	2051,88	2154,48	2262,20	2375,31
ansvarig tandskötare		1874,22	2005,42	2105,69	2210,97	2321,52	2437,59
hygienist		2007,94	2148,50	2255,92	2368,72	2487,15	2611,51
ansv, hygienist		2118,92	2267,24	2380,61	2499,64	2624,62	2755,85

BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1. Arbetstagare som är organiserade i förbundet (Tehy) som är part i arbetskollektivavtalet kan välja en förtroendeman på sin arbetsplats.
2. Förtroendemannen skall underrättas om vem på arbetsplatsen som fungerar som arbetsgivarens representant för de arbetstagares del som omfattas av detta avtal.
3. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som representant för de till det ifrågavarande arbetskollektivavtalet bundna organiserade arbetstagarna i frågor som gäller tillämpningen av arbetskollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar ovannämnda arbetstagare i frågor gällande tillämpningen av arbetslagstiftningen och allmänt i frågor i anslutning till relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och utvecklingen av företaget.

Förtroendemannen har även till uppgift att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten mellan företaget och personalen.

4. Om det uppstår oklarhet eller oenighet om arbetstagares lön eller andra frågor i anslutning till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ges alla uppgifter som inverkar på hur tvistefrågan skall lösas.
5. Förtroendemannen är berättigad att få skriftligt eller på annat avtalat sätt följande uppgifter om företagets arbetstagare:

a) Arbetstagarens efternamn och förnamn

b) Anställningsdag för nyanställda samt uppsagda och permitterade arbetstagare. Beträffande tidsbundna anställningar meddelas arbetsförhållandets avtalade tid.

c) Antalet heltids- och deltidsanställda i företaget två gånger årligen. Detta gäller även anställda under ett halvt år som kallas särskilt till arbete eller annan tillfällig personal.

Arbetsgivaren tillställer förtroendemannen utan särskild begäran uppgifter om slutna tidsbundna arbetsförhållanden och motiveringen till tidsbundenheten.

Förtroendemannen skall hålla uppgifterna hon/han fått för sitt arbete konfidentiella.

6. Förtroendemannen reserveras tillräcklig befrielse från sitt arbete för att sköta

förtroendemannens sysslor. Arbetsgivaren och förtroendemannen avtalar sinsemellan om tidsanvändningen.

7. Förtroendemannen är berättigad till förvaringsutrymmen för dokument och kontorsmateriel som behövs i arbetet. Förtroendemannen är berättigad att för förtroendemannens uppgifter använda arbetsgivarens kontorsmateriel (bl.a. företagets adb-apparater och deras program samt internetanslutning och e-post).
8. Förtroendemännen och ersättarna har rätt att delta i den utbildning i intressebevakning som anvisas av Tehy eller dess samarbetsorganisation. Deltagande i utbildningen får inte medföra en kännbar störning i företagets verksamhet. Som kännbar störning betraktas bl.a. att tandläkarens verksamhet avbryts. För att göra det möjligt att delta i utbildningen ska arbetsgivaren sträva efter att ordna en vikarie under den tid utbildningen pågår.

I fall av ett nekande ska arbetarskyddsfullmäktige och ersättarna i god tid innan kursen börjar meddelas orsaken till att det skulle medföra oskäliga störningar att bevilja ledighet. Arbetsgivaren ska meddelas om deltagande i en utbildning i ett så tidigt skede som möjligt. För kurstiden görs inga avdrag i lön eller andra förmåner.
9. En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte för uppdragets skull utsättas för påtryckningar eller hans arbetsavtal uppsägas. Om en förtroendemans arbetsavtal uppsägs i strid med detta avtal eller arbetsavtalslagen skall arbetsgivaren betala till förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön.
10. Tvister om lön och andra villkor i arbetsavtalet skall man försöka bilägga lokalt mellan arbetsgivaren eller dess representant och förtroendemannen eller arbetstagaren själv.
11. Till förtroendeman betalas en förtroendemannaersättning som är 33 euro per månad.

BILAGA 3 UNDERSKRIFTS PROTOKOLL

Hammaslääkärin työnantajajhdistys ry
Tehy ry

23.10.2013

HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY:TÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 1.2.2014 – 31.1.2017 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Yleistä

Keskusjärjestöt ovat 30.8.2013 allekirjoittaneet työllisyys- ja kasvusopimuksen vuosille 2013-2016/2017. Tällä allekirjoituspöytäkirjalla Hammaslääkärin työnantajajhdistys ry ja Tehy ry sopivat työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesta neuvottelutuloksesta Hammaslääkärin työnantajajhdistys ry:n ja Tehy ry:n väliseksi työehtosopimukseksi.

Sopimuskausi

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2014 – 31.1.2017

Työehtosopimuksen ensimmäinen jakso on 1.2.2014 - 30.11.2015 ja toinen jakso on 1.12.2015 – 31.1.2017.

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät 15.6.2015 mennessä ole päässeet yksimielisyyteen työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson sopimuskorotuksista, allekirjoittaneet työehtosopimuspuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

Palkankorotukset

Työntekijöiden henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 20 eurolla 1.6.2014.

Työntekijöiden henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 0,4 % 1.6.2015.

Korotukset toteutetaan yleiskorotuksina.

Sopimuksen mahdollinen raukeaminen

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt toteavat, että 30.8.2013 sovitun työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaista keskitettyä sopimusratkaisua ei synny, raukeaa tämä sopimus automaattisesti ilman eri ilmoitusta.

Työehtosopimuksen tekstimuutokset

14 § Vuosiloma

Lisätään uusi kohta 7.

7. Vuosilomalain 25 §:ssä tarkoitettu työntekijän oikeus siirtää vuosilomansa työkyvyttömyyden vuoksi koskee myös työehtosopimukseen perustuvia pidempiä vuosilomia.

Henkilöstön edustajien korvaukset

Liite 2 Luottamusmiessopimus

11. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 33 euroa kuukaudessa.

Helsingissä 23.10.2013


HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY

TEHY RY  

DIREKTIV FÖR TILLÄMPNING AV ARBETSKOLLEKTIVAVTALET MELLAN TANDLÄKARNAS ARBETSGIVARFÖRENING RF OCH TEHY RY

4 § ARBETSTID

I arbetskollektivavtalets 4 §, punkt 2, konstateras: den regelbundna dagliga arbetstiden kan, om man i förväg kommer överens därom, tillfälligt förlängas till högst 9 timmar under förutsättning att man i förväg har gjort upp en arbetstidsplan för en tidsperiod om högst fyra veckor, under vilken den regelbundna arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37 timmar 55 minuter per vecka.

Slutresultat: Den dagliga regelbundna arbetstiden kan förlängas med högst en timme, om arbetsgivaren och arbetstagaren har **kommit överens om att använda en plan för arbetstimmarna**. Då måste arbetsgivaren göra upp en arbetstidsplan (för högst fyra veckor), inom vilken den regelbundna arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37 timmar 55 minuter per vecka vid heldagsanställning, eller vid deltidanställning till det överenskomna antalet timmar.

Arbetstid under tre veckor $37,55 \times 3 = 113$ timmar 45 min (113,75)

Arbetstid under fyra veckor $37,55 \times 4 = 151$ tuntia 40 min (151,67)

Förutsättningarna för att använda en plan för arbetstimmarna:

För att säkerställa att arbetstiden utjämnas måste arbetsgivaren göra upp en plan över arbetstimmarna (för högst fyra veckor).

Av planen framgår den anställdas arbetsturer, och att arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37 timmar och 55 minuter per vecka, eller vid deltidanställning till det överenskomna antalet timmar.

För att följa ett timschema måste man i anställningsavtalet ha kommit överens om en viss veckoarbetstid.

En arbetsdag kan på listan vara högst 9 timmar lång. Då måste en motsvarande kortare arbetsdag införas på listan för att säkerställa att arbetstiden utjämnas.

Förändringar i arbetstimmarna förutsätter medgivande av den anställda.

6 § SÖCKENHELG

Söckenhelger, eller helgdagar som infaller på annan dag än söndag, är lediga med lön. En anställd med månadslön får alltså sin normala månadslön också om han eller hon inte arbetar under söckenhelg.

Om en anställd med månadslön ändå är tvungen att arbeta under söckenhelg, måste motsvarande dag ges ledig med lön under samma vecka eller arbetsperiod, och under söckenhelgen utbetalas timlön förhöjd med 100 % (och övertidsersättning om övertidsarbete har utförts, och ersättning för kvällsarbete för timmar efter kl 18.00).

En söckenhelg förkortar (också i timplanen) veckans regelbundna arbetstid med 8 timmar, och ved deltidanställning med den genomsnittliga arbetstiden för en dag (överenskommen veckoarbetstid / 5). En söckenhelg förändrar i alla fall inte gränsen för övertidsarbete som är 37 timmar 55 minuter.

Ersättningar för söckenhelg till anställd med månadslön

Exempel A

Om en deltidanställd med månadslön arbetar fem dagar i veckan, sammanlagt 30 timmar, och arbetstiden per dag varierar, förkortar en söckenhelg som infaller på

fredagen arbetstiden med 6 timmar. Den anställda får alltså sin normala lön för veckan, även om inget arbete utförs på fredagen (fredagen är en ledig dag med lön).

Om den anställda under samma vecka arbetar 30 timmar under måndag till torsdag, eller 7,5 timmar varje dag, utför han eller hon inte övertidsarbete (gränsen för daglig övertid är 8 timmar, och gränsen för veckoövertid 37 timmar 55 minuter); däremot utför hon eller han 6 timmar tilläggsarbete (gränsen för tilläggsarbete är 30 timmar – 6 timmar) Tilläggsarbetet ersätts med normal timlön.

Exempel B

Den regelbundna arbetstiden under tre dagar i veckan för en deltidсанställd med månadslön (måndag – onsdag) är 24 timmar så, att de dagliga arbetstiderna varierar. En söckenhelg som infaller under må – on minskar veckans regelbundna arbetstid med 8 timmar. (24/3). Den anställdas regelbundna arbetstid under veckan är alltså 16 h (24h – 8h). om den anställda under samma veckas måndag och tisdag arbetar 9 timmar vardera dagen, eller sammanlagt 18 timmar, ska n timmes övertidsersättning utbetalas för vardera dagen (övertidsgräns 8h).

Om söckenhelgen i det nämnda exemplet hade infallit på torsdag, hade den anställdas regelbundna arbetstid varit 24 timmar, och ingen ersättning hade utbetalats för söckenhelgen eftersom den anställda inte heller annars hade arbetat på torsdagen.

Exempel C

Den regelbundna arbetstiden för en anställd med månadslön är 37 h 55 min. Den anställda arbetar 5 timmar på torsdag, som är en söckenhelg, och 8 timmar de andra arbetsdagarna under veckan. Det gör sammanlagt 37 timmar. Arbetsgivaren och den anställda kommer överens om, att motsvarande ledig tid inte ges vid annat tillfälle. Dagsövertid uppstår inte. Den anställdas regelbundna arbetstid under ifrågavarande vecka är 29 h 55 min (37 h 55 min – 8 h), varvid extraarbete utgör 7 h 5 min (37 h – 29 h 55 min). Tilläggsarbetet ersätts med normal timlön.

Veckoövertid har inte uppstått, eftersom gränsen för övertid är 37 h 55 min. För arbete utfört under söckenhelg (5 h) skall också betalas 100 % ersättning. Sålunda skall den anställda få ersättning för 7 h 5 min + 5 h = 12 h 5 min.

Exempel D

Den anställda arbetar regelbundet må –fr 37 h 55 min. Hon eller han arbetar 4 h på måndag, som är söckenhelg. Hon eller han får motsvarande ledighet på ti. On – fr arbetar hon eller han 8 h/dag, eller sammanlagt 28 h under veckan. Den regelbundna arbetstiden under ifrågavarande vecka är 37 h 55 min – 8 h = 29 h 55 min (= gränsen för tilläggsarbete). Arbetstagaren har inte utfört tilläggs- eller övertidsarbete. För söckenhelgstimmarna ska i alla fall betalas 100 % ersättning eller 4 timmars lön.

Ersättning till timavlönad anställd för arbete under söckenhelg

Söckenhelger är avlönade ledigheter, och minskar den regelbundna veckoarbetstiden med 8 timmar. Till anställd som arbetar heltid för timlön betalas 8 timmars enkel timlön för en arbetsfri söckenhelg. En anställd, vars regelbundna arbetstid är 37 h 55 min, får under en vecka som innehåller en (1) söckenhelg, lön för 37 h 55 min, också om arbetstiden de facto under den veckan är 29 h 55 min (när övertids- eller tilläggsarbete inte har utförts).

Om en timavlönad anställd arbetar under söckenhelg, har hon eller han rätt till ledig dag och ersättning för arbete under söckenhelg på samma sätt som en anställd med månadslön (6 §, stycke 2).

Om det är fråga om en anställd som utför deltidsarbete förkortar söckenhelgen veckans regelbundna arbetstid med längden av arbetsdagen.

Exempel E

En timavlönad anställd arbetar alltid 9 h på måndagar, 8h på ti – to, och 5 h på fredagar. För en söckenhelg som infaller på måndag betalas 9 timmars lön, och för en söckenhelg på fredagen 5 timmars normal lön. Om den anställda arbetat under söckenhelg betalas för dessa timmar också en söckenhelgersättning om 100 %. För en söckenhelg som infaller på lördag betalas däremot ingen ersättning, eftersom den anställda inte heller annars arbetar på lördag. I exemplet har den anställda inte utfört övertids- eller tilläggsarbete.

Exempel F

Om en timavlönad anställd alltid arbetar 8 h/dag under må – on, betalas 8 timmars lön för en söckenhelg som infaller på måndag (och arbetstagaren inte arbetar), men för en söckenhelg som infaller på fredag betalas ingenting. Om söckenhelg infaller på lö eller sö betalas ingen ersättning. Inte heller i detta exempel har den anställda utfört övertids- eller tilläggsarbete.

Exempel G

Den regelbundna arbetstiden för en anställd med timlön är sammanlagt 15 timmar per vecka. Den anställda arbetar tre dagar i veckan så, att arbetstiderna varierar. En söckenhelg som infaller under må – fr förkortar den anställdas regelbundna arbetstid med 3 timmar (den genomsnittliga arbetsdagen beräknas för fem vardagar, eller 15:5).

Obs! När arbetsdagen varierar ska den genomsnittliga arbetstiden för fem vardagar beräknas på ovanstående sätt. Om man skulle utgå från att bara en sådan söckenhelg som infaller på en planerad arbetsdag skulle minska den regelbundna arbetstiden, kunde arbetsgivaren planera arbetsdagarna så, att den anställda aldrig skulle få en avlönad ledig dag för en söckenhelg.

7 § TILLÄGGSARBETE

För deltidsanställda uppstår tilläggsarbete ända till den i arbetskollektivavtalet angivna regelbundna dagliga gränsen (8 h/dag) och veckogränsen (37 h 55 min) för arbetstidens längd.

8 § ÖVERTIDSARBETE

Beräkning av övertid

Daglig övertid

Vid beräkning av mängden övertid ska man minnas, att man alltid först beräknar den dagliga övertiden, eller den arbetstid som överstiger 8 timmar. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att använda ett arbetstimsystem är gränsen för daglig övertid 9 timmar.

När man följer ett arbetstimsystem börjar den dagliga övertiden efter det antal arbetstimmar som finns angivet på listan då arbetstiden per vecka är den maximitid som man kommit överens om i arbetskollektivavtalet. När arbetsdagen enligt listan är 9 timmar, börjar övertiden efter detta. På

motsvarande sätt börjar övertiden genast efter en kortare arbetsdag efter den arbetstid som anges på listan.

Veckoövertid

Först subtraherar man den dagliga övertiden från hela den arbetstid man gjort under veckan. Efter det tar man bort 37 h 55 min (eller 37,9 h), och resultatet blir mängden veckoövertid.

För den dagliga övertiden betalas för de två första timmarna 50 % och för följande timmar 100 % förhöjning på lönen. För veckoövertiden betalas för de 5 första timmarna 50 % och för följande timmar 100 % förhöjning på lönen.

När man använder ett arbetstimsystem får veckoarbetstiden inte under en enda vecka under utjämningsperioden överstiga 48 timmar. Systemet gör det möjligt att planera högst 48 veckotimmar utan att det är fråga om veckoövertidsarbete. Vid en kortare arbetsvecka är veckoövertidens gräns på motsvarande sätt de timmar som anges på listan. När man arbetar mera än vad som anges på listan innebär det alltid dags- eller veckoövertid för en heltidsanställd arbetstagare.

När man använder ett timsystem bör man följa bestämmelserna om viloperioder i arbetskollektivavtalet, § 5, punkt 2.

Exempel H

Arbetsgivaren och arbetstagaren har inte kommit överens om att använda ett arbetstimsystem.

Utförda timmar:

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Tot.
8	9	8	8	9	-	42 h

Först räknar man dygnsövertiden:

Dygnsövertid ti 1 h och fr 1 h = 2 h (50 %:n förhöjd timlön).

Veckoövertid:

Dygnsövertiden subtraheras från de totala utförda arbetstimmarna

$42 - 2 = 40$

40 - 37 timmar 55 minuter

Veckoövertid 2 timmar 5 minuter

Exempel I

En deltidsanställd arbetar regelbundet 7 timmar per dag (må – on). Om den anställda på arbetsgivarens begäran stannar på arbete en åttonde timme är det fråga om tilläggsarbete. Tilläggsarbete ersätts med normal timlön.

Exempel J

Med en heltidsanställd har man kommit överens om en genomsnittlig veckotid i enlighet med arbetskollektivavtalet, §4, punkt 2, andra stycket (då är det alltså möjligt att planera högst 9 timmars arbetsdagar). Arbetstimplanen görs upp för tre veckor. När listorna görs upp, måste arbetsgivaren jämna ut veckotimmar till i genomsnitt 37 h 55 min, eller vid deltidsarbete till det överenskomna timantalet.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Tot
planerade.						

9 gjorda +1	9	8	7	9	-	42
				+1		+2 h
Må planerade 8 gjorda +1	Ti 9	On 9	To 9	Fr 9	Lö -	44
						+1 h
Må planerade 5 gjorda + 1	Ti 5	On 5	To 6	Fr 6,7	Lö -	27,77
		+1	+1			+3h
Må planerade 8 gjorda	Ti 8	On 8	To 8	Fr 5,9	Lö -	37,9
						+0

Övertid:

Först beräknas alltid den dagliga övertiden:

1. veckan: må 1h, fr 1h (50 % förhöjd timlön)
2. veckan: må 1h (50 %:n korotus tuntipalkkaan)
3. veckan: må 1h, on 1h, to 1h (50 % förhöjd timlön)

Daglig övertid 6 h

Veckoövertid:

Den dagliga övertiden subtraheras från de sammanlagt gjorda timmarna:

157,6 – 6 h = 151,67 h, och härifrån avdras den regelbundna arbetstiden för tre veckor 151 h 40 min.

Veckoövertid uppstår inte.

Veckoövertid ersätts under de fem förstatimmarna med 50 % förhöjd lön och för följande timmar med 100 % förhöjd lön.

13 § LÖN

Omorganisering av arbetsuppgifter

Om den anställdas arbetsuppgifter ökar avsevärt t.ex. som en följd av att arbetet omorganiseras, rekommenderas det att arbetsgivaren och arbetstagaren samtidigt kommer överens om den ersättning som skall utbetalas åt arbetstagaren.

Månadslön eller timlön

När den anställdas arbetsavtal innehåller en överenskommelse om en regelbunden arbetstid, skall han eller hon ha månadslön. Också för deltidsanställda skall man komma överens om en månadslön enligt arbetskollektivavtalet, § 13, punkt 12. Lönen beräknas enligt förhållandet mellan den regelbundna arbetstiden 37 h 55 min (37,92 h) och deltidsarbetstiden. Om den deltidsanställdas arbetstid t.ex. enligt överenskommelse är 30 h, är deltidslönen 79,15 % av en heltidsanställds lön (30 x 100 delas med 37,92). Om en deltidsanställd i alla fall i genomsnitt arbetar mindre än 19 timmar per vecka höjs den sålunda uträknade lönen med 5 procentenheter.

Timlön kan användas när arbetstiden varierar (härmed avses inte tilläggs- eller övertidsarbete).

Lön för del av dag

Vid beräkning av en månadsavlönad arbetstagares lön för en del av en dag (timlön), delas månadslönen med 152.

Exempel K

En anställd med månadslön håller ledigt i 2 timmar. Från lönen avdras en summa, som fås genom att lönen delas med 152, och resultatet multipliceras med 2.

Om en anställd med timlön håller ledigt i två timmar betalas lön bara för de utförda timmarna.

Delning av dags- och timlön punkt 13

En månadsavlönad anställds lön för en del av en månad beräknas genom division med ifrågavarande månads antal arbetsdagar. Resultatet blir då en dags lön. Den multipliceras sedan med det verkliga antal arbetsdagar den anställda ska få lön för.

Exempel L

En anställd med månadslön håller en ledig dag utan lön med arbetsgivarens samtycke. Då minskas den anställdas månadslön med lönen för en dag, som man får när månadslönen delas med antalet arbetsdagar den anställda borde ha haft ifrågavarande månad (t.ex. i september 2010 är antalet 21 dagar för en anställd som arbetar må-fr). Söckenhelger motsvarar arbetsdagar. Vid delningen beaktas inte la och sö, eftersom den anställda inte arbetar de dagarna.

Obs! För en deltidсанställd med månadslön beräknas lönen för en del av månaden genom division med det antal arbetsdagar då den anställda hade arbetat utan den oavlönade lediga dagen. Söckenhelger räknas som arbetsdagar.

Om en månadsavlönad anställd påbörjar eller avslutar arbetsförhållandet mitt i en månad delas månadslönen med antalet arbetsdagar (som om den anställda hade arbetat hela månaden), och multipliceras med det verkliga antalet utförda arbetsdagar.

Exempel M

En anställd med månadslön påbörjar sitt arbete den 11.10.2010. Hon eller han må – fr. För mars utbetalas lön så, att månadslönen delas med 21 (antalet dagar må – fr i oktober 2010), och resultatet multipliceras med 15 (den anställdas verkliga arbetsdagar).

Ledighet utan lön för timavlönad anställd

Exempel N

En timavlönad anställd arbetar må-fr 7 h varje dag. Den anställda håller en ledig dag utan lön. För den ifrågavarande lediga dagen utan lön utbetalas ingen lön åt den anställda.

Beräkning av timlön vid beräkning av övertidsersättning

punkt 14

Vid beräkning av övertidsersättning får man en månadsavlönad arbetstagares timlön genom att dela månadslönen med 160.

En timavlönad arbetstagares timlön är redan känd.

14 § SEMESTER

Enligt semesterlagen har en anställd rätt att få 2 vardagar semester för varje hel kvalifikationsmånad. En anställd vars anställningsförhållande har pågått oavbrutet i minst ett år vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, har rätt att få 2,5 vardagar semester för varje hel kvalifikationsmånad. Enligt arbetskollektivavtalets 14 §, punkt 4, har en anställd rätt till 2,5 vardagar semester också om hon eller han har rätt till 5 års tjänsteårstillägg.

Semesterperioden är tiden mellan den 2.5. och den 30.9. Semestern infaller under semesterperioden vid den tidpunkt arbetsgivaren bestämmer. Den del av semestern som överskrider 24 semesterdagar ges som vintersemester under perioden 1.10 – 30.4, vid den tidpunkt arbetsgivaren bestämmer.

Enligt arbetskollektivavtalet, 14 §, punkt 5 ges semester som hålls under tiden 10 - 30.4 förlängd med 50 %. Om till exempel en tandskötare har 6 semesterdagar kvar efter semesterperiodens slut, får hon eller han hålla 9 semesterdagar.

Utan den anställda medgivande får man inte bestämma att semestern eller en del av den börjar en dag som är ledig för den anställda, om detta medför att antalet semesterdagar minskar. För att den arbetstidskyddande avsikten ska förverkligas ska sommar- och vintersemestern ges i ett stycke. Om det är nödvändigt för att hålla i gång arbetet, eller om den anställda ger sitt samtycke till det, har i alla fall arbetsgivaren rätt att bestämma att den del av semestern som överskrider 12 vardagar hålls separat i en eller flera delar.

Enligt överenskommelse kan man också hålla hela semestern som sommarsemester.

Den del av semestern, som överskrider 24 vardagar, kan delas upp bara med den anställdas samtycke.

Eftersom semesterlagen inte känner sk. förlängda semestrar, måste den anställda på begäran få åtminstone en enhetlig 6 dagars vintersemesterperiod. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sinsemellan komma överens om när en tre dagars semesterförlängning ska hållas.

Om man inte håller semester, utan den ersätts genom semesterersättning, beaktas inte heller semesterförlängning. Semesterersättningen beräknas utgående från högst 30 dagar som berättigar till semester.

Semesterns tidpunkt

Tidpunkten för semestern måste meddelas den anställda en månad före semestern. Om det inte är möjligt, kan man meddela när semestern infaller senare, men i alla fall senast två veckor före semesterns början. När semesterlistan är fastslagen, kan ingendera parten ändra den utan den andra partens medgivande.

Exempel O

En tandskötare har semester som omfattar 30 vardagar:

- Arbetsgivaren kan placera in 24 vardagar under semesterperioden, eller den 2.5 - 30.9
- De 6 återstående semesterdagarna kan ges mellan början av oktober och slutet av april följande år, om man inte har kommit överens med den anställda om att hålla hela semestern under semesterperioden;
- De 6 semesterdagarna ges förlängda med 50 % eller 3 dagar, om de hålls utanför semesterperioden
 - Man måste om det är möjligt meddela om både sk. sommarsemester och vintersemester en månad i förväg, och i alla händelser minst två veckor i förväg.

Man kan komma överens om tidpunkten för semestern i enlighet med semesterlagen, 21 §.

Exempel P

Enligt semesterlagens 5 kapitel, 24 §, kan arbetsgivaren inte utan den anställdas samtycke bestämma att semester infaller under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om man inte på grund av sagda ledigheter kan ge semester i enlighet med semesterlagens bestämmelser (kapitel 5, § 20 och 21), får man ge semestern inom sex månader efter att föräldraledigheten upphört.

En hygienist påbörjar sin moderskapsledighet 19.4.2010. Hon är på föräldraledighet och vårdledighet de följande tre åren. Hon har förtjänat in 30 vardagars semester.

- 24 vardagar av semestern ska placeras in under perioden 2.5 - 30.9.2010, men inte samtidigt som moderskapsledigheten (semesterlagen 24 §). Semestern kan alltså påbörjas tidigast den 23.8.
- Semesterpenning ska trots det enligt arbetskollektivavtalet betalas i samband med augusti månads löneutbetalning.
- Sk. vintersemester (den del av semestern som överskrider 24 semesterdagar, och som i allmänhet är 6 dagar) skall hållas/betalas mellan oktober 2010 och april 2011.
- Arbetstagaren är berättigad till en 3 dagars förlängning av den s.k. vintersemestern. Om semestern har flyttats på grund av moderskapsledigheten, förlängas enbart den sk. vintersemesterveckan.

Permittering på grund av att arbetsgivaren har längre semester eller annan ledighet

Om arbetsgivarens semester är längre än den anställdas semester berättigar detta inte arbetsgivaren att permittera den anställda för den tid den längre semestern varar. Inte heller en annan ledighet berättigar arbetsgivaren att permittera den anställda.

Semesterlön

I)

Om den anställda har månadslön beräknas semesterlönen så, att månadslönen delas med antalet arbetsdagar under semester månaden (dagarna må-fr) och resultatet multipliceras med antalet semesterdagar. T.ex. i juli 2010 var antalet dagar må-fr 22. Således blir den anställdas månadslön: 22 x antalet semesterdagar. Om den anställdas arbetstid regelbundet innefattar söndags-, kvälls- eller lördagsarbete eller arbete under helgdagsaftnar, betalas ett tillägg som motsvarar dessa utöver semesterlönen och semesterersättningen.

II)

Om den anställda har timlön och eller hon arbetar under minst 14 dagar varje månad bestäms semesterlönen utgående från hans eller hennes genomsnittliga dagslön, varvid alltså den genomsnittliga dagslönen multipliceras med en faktor som fastställts i semesterlagen (11 §).

Den genomsnittliga dagslönen fås genom att lönen för arbetstiden under kvalifikationsåret delas med antalet arbetsdagar under samma tid. Semesterlönen, semesterpremien och lön för sjukfrånvaro räknas inte med, och på motsvarande sätt räknas inte dessa dagar med i arbetstiden vid beräkningen.

Den icke förhöjda delen av övertidsersättning, kvälls- och lördagsersättning och ersättning för söndagsarbete beaktas. Vid beräkningen beaktas en åttondedel av övertidstimmarna.

III)

Om den anställda har timlön, och hon eller han är deltidsanställd (någon månad uppfylls inte 14 arbetsdagar, och den anställda förtjänar semester enligt den sk. 35-timmarsregeln), är hans eller hennes semesterlön 9 % av den lön som utbetalats under kvalifikationsåret (eller har förfallit till betalning under sagda år). Om anställningsförhållandet ändå har varat minst ett år vid slutet av kvalifikationsåret, eller om den anställda är berättigad till 5 års erfarenhetstillägg, är semesterlönen 11,5 % av den lön som utbetalats under kvalifikationsåret.

IV)

En anställd som inte, enligt ovanstående, är berättigad till semester, har rätt att få semesterersättning om 9 % eller 11,5 % av den lön som betalats under kvalifikationsåret. Det inverkar inte på införtjänandet av semester om man använder en arbetstimplan. Varje semesterdag (under tiden må-fr) är värd 7 timmar 35 minuter, eller vid deltidsarbete längden av den genomsnittliga arbetsdagen (det överenskomna antalet veckoarbetstimmar/5).

Om den anställda insjuknar före eller under semestern

Om den anställda på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall är arbetsoförmögen då semestern börjar, flyttas semestern framåt om den anställda utan omotiverat dröjsmål anhåller om att semestern ska flyttas.

Om den anställdas arbetsoförmåga börjar under semestern, och pågår över 7 dagar (alla kalenderdagar räknas med), flyttas den del av semestern som överstiger 7 dagar så, att den hålles senare. En förutsättning är, att den anställda utan omotiverat dröjsmål anhåller om att semestern ska flyttas.

15 § SEMESTERPREMIE (eller semesterpeng)

Enligt arbetskollektivavtalet betalas en semesterpremie till den anställda, som är 50 % av semesterlönen enligt anställningsavtalet.

Vid beräkning av semesterpremien beaktas inte förlängd semester i enlighet med arbetskollektivavtalet, 14 §, punkt 5.

Exempel Q

En anställd med månadslön är berättigad till 30 semesterdagar. Hon eller han håller 24 semesterdagar på sommaren, och 6 + 3 dagar på vintern. Den anställda får då i samband med lönen för augusti en semesterpremie som beräknats utgående från juli månads lön så, att månadslönen multipliceras med 30 och delas med 25, och av det sålunda erhållna resultatet tas 50 %.

Om det är fråga om en anställd med timlön, vars semesterlön bestäms utgående från den genomsnittliga dagslönen, kan koefficienten vara högst 27,8 då man beräknar semesterlönen.

17 § OM DEN ANSTÄLLDA INSJUKNAR

När man använder ett timschema är sjukfrånvarodagens längd utskriven på listan. Om sjukdomsfallet infaller så, att man inte ännu har gjort upp ett schema, är sjukfrånvarons längd 7 timmar 35 minuter, eller vid deltidsarbete den genomsnittliga dagliga arbetstiden.

20 § TILLFÄLLIG FRÅNVARO

I förväg överenskomna oavlönade lediga dagars längd är 7 timmar 35 minuter, eller vid deltidsarbete den genomsnittliga arbetsdagens längd (den överenskomna veckoarbetstiden/5).

Om man använder ett timschema minskar en oförutsedd oavlönad frånvaro lönen enligt de timmar som angivits på listan (en lista har gjorts upp över ifrågavarande period).

Separat boende förälders rätt till tillfällig avlönad frånvaro för skötande av barn

En anställd beviljas ledighet för att ordna vården av ett insjuknat barn under 10 års ålder, och ett akut insjuknat handikappat barn över 10 års ålder, eller för att den anställda själv sköter barnet under högst fyra arbetsdagar per gång.

För en sådan frånvaro betalas lön till den anställda för högst två dagar i gången. En förutsättning för lönebetalning är, att den anställda ger en pålitlig redovisning av sjukdomsfallet, och att det är fråga om en ensamförsörjare eller att den anställdas make/maka på grund av ett verkligt hinder inte kan delta i barnets vård. En förutsättning är dessutom, att inte båda föräldrarna får denna typ av ledighet samtidigt.

Enligt lagen om arbetsavtal, kapitel 4, § 6, har också en förälder som inte bor i samma hushåll samma rättighet. De som är berättigade till tillfällig vårdledighet får vara på tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

21 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Enligt arbetskollektivavtalet ska arbetsgivaren teckna antingen en grupplivförsäkring eller en utvidgning av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen som är i kraft också under fritiden.

När anställningsavtalet görs upp borde arbetsgivaren diskutera försäkringarna med arbetstagaren. Grupplivförsäkringen har avgörande betydelse om den anställda har make/maka och/eller minderåriga barn. Ur arbetsgivarens synvinkel ligger olycksfallsförsäkringens betydelse i att den kan spara betydande lönekostnader om den anställda blir arbetsoförmögen på grund av ett olycksfall. Försäkringen ersätter inkomstbortfallet, om arbetsoförmögenheten som förorsakats av ett olycksfall varar över 3 dagar.