



Kollektivavtal för Rundradions programarbetare

3.3.2025 – 29.2.2028

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	1
1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE OCH GILTIGHET	6
1.1 Tillämpningsområde	6
1.2 Allmänna och särskilda avtal	6
1.3 Föreningsfrihet.....	6
1.4 Giltighetstid	6
2 ARBETSFÖRHÅLLANDE	7
2.1 Arbetsförhållandets uppkomst och arbetsavtal	7
2.2 Uppsägning av ett arbetsförhållande	8
2.3 Hävning av ett arbetsförhållande	8
2.4 Övriga bestämmelser om arbetsförhållandet	8
2.5 Arbete på deltid	8
2.6 Bisysslor	9
2.7 Distansarbete	9
2.8 Arbete med prestationslön	9
3 ARBETSTID	9
3.1 Periodarbetstid	9
3.2 Ordinarie dygnsarbetstid.....	10
3.3 Totallön	12
3.4 Arbetsskift.....	14
3.5 Vilopauser.....	17
3.6 Lördags- och söndagsarbete	19
3.7 Kvällsarbete	20
3.8 Nattarbete	20
3.9 Övriga bestämmelser om arbetstid	21
3.10Beredskap	23
3.11Telefondirektiv	24
4 KÖRANDE AV BOLAGETS FORDON	24
5 RESOR	25
5.1 Begreppet restid	25
5.2 Ersättning för restid.....	25
5.3 Restid som ska anses vara arbetstid	25
5.4 Ersättning för resekostnader.....	26
5.5 Arbete utomlands.....	26

6	LÖNER OCH LÖNEBETALNING	27
6.1	Begrepp	27
6.2	Uppgiftsbundna löner.....	28
6.3	Individuell lönedel	29
6.4	Minimibeloppet för individuella lönedelar och granskning av förverkligandet av dem.....	30
6.5	Ersättning för vikariat	31
6.6	Lönebetalning	32
6.7	Beräkning av arbetstimmar	32
6.8	Lön under sjukledighet, graviditetsledighet, avlönad föräldraledighet och adoptionsledighet samt under studie- och utbildningsledighet.....	33
7	SEMESTER	36
7.1	Intjäning av semester.....	36
7.2	Semesterlön	36
7.3	Semesterpenning.....	37
7.4	Utbildningsledighet	37
7.5	Annan ledighet.....	38
7.6	Kort tillfällig ledighet.....	38
7.7	Oavlönad ledighet.....	39
8	ÖVRIGA BESTÄMMELSER	39
8.1	Medlemsavgifter	39
8.2	Organisationsverksamhet.....	39
8.3	Organisationsutbildning som omfattas av ersättning för förtjänstbortfall som betalas av arbetsgivaren	39
8.4	Underleverans	40
8.5	Bemanningsarbete.....	41
8.6	Arbetshälsa.....	41
9	FÖRHANDLINGSBESTÄMMELSER OCH ARBETSFRED	42
9.1	Lokala avtal	42
9.2	Arbetsfredsplikt.....	43
9.3	Avgörande av meningsskiljaktigheter	44
BILAGA 1	PRAKTIKANTBESTÄMMELSER.....	45
BILAGA 2	FASTSTÄLLANDE AV LÖNEN I TIMAVLÖNAT ARBETE.....	47
BILAGA 3	SKYDDSKLÄDER OCH SKYDDSUTRUSTNING, ARBETSDRÄKT	48
BILAGA 4	FÖRTROENDEMANNAAVTAL	50

BILAGA 5	
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING MELLAN	
BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA OCH FINLANDS	
JOURNALISTFÖRBUND	55

Ifall språkversionerna skiljer sig från varandra, gäller den finskspråkiga versionen av kollektivavtalet.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Kollektivavtal för Yleisradio Oy:s programarbetare

Datum: 3.3.2025

Ort: Kontakt på distans

**Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf**

Finlands Journalistförbund rf

Jukka Aho
Mikko Saarinen
Eija Hakakari
Manu Laapas
Heikki Lammi
Tuomas Aarto
Minna Ääri

Petri Savolainen
Sanna Nikula
Antti Laakso
Mikko Martikainen
Kai Pohjanen

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Finlands Journalistförbund rf nådde förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för Yleisradio Oy:s programarbetare den 28.2.2025. Förhandlingsresultatet godkändes av förbundens styrelser den 3.3.2025 som ett bindande kollektivavtal mellan förbunden.

1. Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden börjar 3.3.2025 och slutar 29.2.2028. Avtalet fortsätter efter 29.2.2028 ett år åt gången, såvida avtalet inte senast två månader innan avtalsperioden löper ut skriftligen har sagts upp av någondera parten.

Parterna granskar under november 2026 förverkligandet av avtalets mål samt de utsikter för ekonomin och sysselsättningen som kan bedömas i bolaget och bolagets bransch. Utifrån bedömningen har båda parter möjlighet att säga upp kollektivavtalet till att upphöra den 28 februari 2027. Anmälan om uppsägning ska lämnas skriftligen senast 31.12.2026 till den andra avtalsparten samt till riksförlikningsmannen för kännedom.

2. Löneförhöjningar

I löneavtalets helhet och nivå har man beaktat Rundradions nuvarande exceptionella ekonomiska situation.

År 2025

Löneavtalen förhandlas i första hand lokalt.

Till det som avtalas genom lokala avtal om löner hör metoderna för genomförande av lönejusteringar samt deras tidpunkt och storlek. Även justeringar av tabelllöner, tillägg och ersättningar utgör frågor som ska förhandlas fram.

Avtalet ingås skriftligt senast 31.3.2025.

Om ett lokalt avtal om lönerna inte nås, höjs lönerna 1.6.2025 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en allmän förhöjning på 2,0 procent samt 1.12.2025 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en företagsspecifik pott på 0,5 procent. Pottens storlek beräknas utifrån lönesumman för september 2025 för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den företagsspecifika potten efter att ha diskuterat ärendet med huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren fördelar potten i enlighet med de principer om fastställande av den individuella lönedelen som anges i punkt 6.3 i kollektivavtalet. Förhöjningarna differentieras så att de gynnar en i samma punkt i kollektivavtalet avtalad rättvis fördelning enligt lönegrupp och enhet.

Personalen informeras om hur potten ska användas och om grunderna för fördelningen och huvudförtroendemannen erhåller en redovisning om grunderna för fastställandet av potten och dess storlek innan potten tas i bruk.

Uppgiftsspecifika löner höjs från och med 1.6.2025 med 2,5 procent avrundat till närmaste hela euro.

Tilläggen i euro höjs från och med 1.6.2025 med 2,5 procent.

År 2026

Löneavtalen förhandlas i första hand lokalt.

Till det som avtalas genom lokala avtal om löner hör metoderna för genomförande av lönejusteringar samt deras tidpunkt och storlek. Även justeringar av tabelllöner, tillägg och ersättningar utgör frågor som ska förhandlas fram.

Avtalet ingås skriftligt senast 31.3.2026.

Om ett lokalt avtal om lönerna inte nås, höjs lönerna 1.6.2026 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en allmän förhöjning på 2,2 procent samt 1.9.2026 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en företagsspecifik pott på 0,4 procent. Pottens storlek beräknas utifrån lönesumman för juni 2026 för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal. Arbetsgivaren beslutar om

fördelningen av den företagsspecifika potten efter att ha diskuterat ärendet med huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren fördelar potten i enlighet med de principer om fastställande av den individuella lönedelen som anges i punkt 6.3 i kollektivavtalet. Förhöjningarna differentieras så att de gynnar en i samma punkt i kollektivavtalet avtalad rättvis fördelning enligt lönegrupp och enhet.

Personalen informeras om hur potten ska användas och om grunderna för fördelningen och huvudförtroendemannen erhåller en redovisning om grunderna för fastställandet av potten och dess storlek innan potten tas i bruk.

Uppgiftsspecifika löner höjs från och med 1.6.2026 med 2,6 procent avrundat till närmaste hela euro.

Tilläggen i euro höjs från och med 1.6.2026 med 2,6 procent.

År 2027, om kollektivavtalet inte har sagts upp

Löneavtalen förhandlas i första hand lokalt.

Till det som avtalas genom lokala avtal om löner hör metoderna för genomförande av lönejusteringar samt deras tidpunkt och storlek. Även justeringar av tabellöner, tillägg och ersättningar utgör frågor som ska förhandlas fram.

Avtalet ingås skriftligt senast 31.3.2027.

Om ett lokalt avtal om lönerna inte nås, höjs lönerna 1.6.2027 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en allmän förhöjning på 2,0 procent samt med en företagsspecifik pott på 0,4 procent. Pottens storlek beräknas utifrån lönesumman för mars 2027 för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den företagsspecifika potten efter att ha diskuterat ärendet med huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren fördelar potten i enlighet med de principer om fastställande av den individuella lönedelen som anges i punkt 6.3 i kollektivavtalet. Förhöjningarna differentieras så att de gynnar en i samma punkt i kollektivavtalet avtalad rättvis fördelning enligt lönegrupp och enhet.

Personalen informeras om hur potten ska användas och om grunderna för fördelningen och huvudförtroendemannen erhåller en redovisning om grunderna för fastställandet av potten och dess storlek innan potten tas i bruk.

Uppgiftsspecifika löner höjs från och med 1.6.2027 med 2,0 procent avrundat till närmaste hela euro.

Tilläggen i euro höjs från och med 1.6.2027 med 2,0 procent.

3. Textändringar i kollektivavtalet

Textändringar i kollektivavtalet som avtalats i förhandlingsresultatet framgår av texten i kollektivavtalet.

4. Övriga ärenden

Parterna konstaterar följande om artificiell intelligens:

Artificiell intelligens på Rundradion

Yle använder artificiell intelligens för att förverkliga sin public service-uppgift och sina värderingar ännu bättre. Yles AI-lösningar styrs av laglighet, rättvisa, jämlikhet och tillgänglighet. Yle har publicerat sina principer för ansvarsfull artificiell intelligens på sin webbplats, där dessa principer och mål beskrivs närmare.

Parterna är medvetna om att användningen av artificiell intelligens kan leda till förändringar i arbetet och arbetsarrangemangen, bland annat genom att automatisera rutinuppgifter och skapa nya eller mer databaserade arbetssätt.

AI som en del av samarbetet

Dialogen mellan arbetsgivarens och personalens representanter handlar enligt samarbetslagen om de regler, den praxis och de verksamhetsprinciper som tillämpas på arbetsplatsen. I dialogen behandlas också personalens kompetensbehov och kompetensutveckling, frågor som ingår i integritetsskyddet i arbetslivet samt upprätthållandet av arbetshälsan till den del den inte behandlas till exempel med stöd av arbetarskyddslagen.

Ansvarsfull användning av artificiell intelligens vid rekrytering och karriärutveckling, AI-kunskap i den omfattning som arbetsuppgifterna förutsätter samt AI:s eventuella effekter på arbetsförhållandena och arbetstagarnas dataskydd är därmed också en del av samarbetet på Yle.

Arbetsgruppen för tidsbegränsade anställningsförhållanden

En lokal arbetsgrupp inrättas för att utreda användningen av tidsbegränsade anställningsförhållanden och principerna för användningen i bolaget. Arbetsgruppens mål är att tydliggöra principerna för användning av visstidsanställd arbetskraft med beaktande av förändringarna i bolagets verksamhetsmiljö. Den lokala arbetsgruppens mandatperiod är fram till 31.12.2025.

Arbetsgruppen för förtroendemannasystemet

En lokal arbetsgrupp inrättas för att utreda ändringsbehoven i förtroendemannasystemet. Arbetsgruppen utreder under avtalsperioden vilka ändringar som kan behöva göras i förtroendemannaavtalet som bifogas kollektivavtalet till följd av organisationsförändringar som orsakats av bolagets verksamhetsmiljö.

Arbetsgruppen för lönesystemet

En lokal arbetsgrupp för att utveckla lönesystemet fortsätter beredningen för att utveckla bestämmelserna om de uppgiftsspecifika lönerna som inleddes under föregående avtalsperiod.

Arbetsgruppen för restid

En lokal arbetsgrupp inrättas som under kollektivavtalsperioden följer upp hur den förnyade bestämmelsen om resor fungerar med avseende på bolagets verksamhet och även ändamålsenlig placering av arbetstiden i olika typer av bolagsfunktioner. Arbetsgruppen utarbetar anvisningar om tillämpningen av den reviderade bestämmelsen innan bestämmelsen tas i bruk senast i slutet av april 2025.

Autonom arbetsskiftsplanering i Yle

De lokala parterna utreder möjligheten att genomföra ett tidsbegränsat försök med autonom arbetsskiftsplanering i separat överenskomna funktioner i början av 2026.

Autonom arbetsskiftsplanering kan beakta både programarbetarnas personliga behov och bolagets funktionella krav.

Redigeringar

I samband med förnyelsen av kollektivavtalet har texten redigerats. Avsikten med redigeringarna är inte att ändra innehållet i kollektivavtalet.

Helsingfors den 3 mars 2025

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Minna Ääri

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF

Antti Laakso

Petri Savolainen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR YLEISRADIO OY:S PROGRAMARBETARE 2025–2028

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH GILTIGHET

1.1 Tillämpningsområde

Med detta avtal regleras de vid Yleisradio Oy (bolaget, arbetsgivaren) anställda programarbetarnas (arbetstagarnas) arbetsvillkor.

1.2 Allmänna och särskilda avtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal som ingåtts mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Finlands Journalistförbund rf (FJF):

- Praktikantbestämmelser (bilaga 1)
- Fastställande av lönen i timavlönat arbete (bilaga 2)
- Avtalet om skyddskläder och skyddsutrustning (bilaga 3)
- Förtroendemannaavtalet (bilaga 4)
- Avtalet om uppsägningsskydd (bilaga 5).

1.3 Föreningsfrihet

Föreningsfriheten är för vardera parten okränkbar.

1.4 Giltighetstid

Detta avtal jämte bilagor gäller 3.3.2025-29.2.2028. Avtalet fortsätter efter 29.2.2028 ett år åt gången, såvida kollektivavtalet inte senast två månader innan avtalsperioden löper ut har sagts upp av någondera parten.

Parterna granskar under november 2026 förverkligandet av avtalets mål samt de utsikter för ekonomin och sysselsättningen som kan bedömas i bolaget och bolagets bransch. Utifrån bedömningen har båda parter möjlighet att säga upp kollektivavtalet till att upphöra den 28 februari 2027. Anmälan om uppsägning ska lämnas skriftligen senast 31.12.2026 till den andra avtalsparten samt till riksförlikningsmannen för kännedom.

2 ARBETSFÖRHÅLLANDE

2.1 Arbetsförhållandets uppkomst och arbetsavtal

Ett arbetsavtal bör alltid ingås skriftligt och det gäller antingen tillsvidare eller för viss tid. I arbetsavtalet för en programarbetare som anställts för viss tid ska avtalets giltighetstid och grunden för visstidsanställning framgå. Bolagets mål är att sköta permanenta uppgifter med hjälp av ordinarie personal.

Ordinarie tjänster och visstidstjänster på minst ett år öppnas för ansökan åtminstone internt inom bolaget. Undantag kan dock ske av vägande skäl, till exempel för att fullgöra omplaceringsskyldigheten. För en visstidsanställd programarbetare kan ett ordinarie avtal ingås för samma tjänst, utan att den lediganslås.

Om det handlar om fortsättningen på ett minst tre månader långt tidsbestämt arbetsavtal i samma tjänst och ett nytt tidsbestämt arbetsavtal ingås för minst tre månader, ska arbetsavtalet ingås minst fyra veckor innan den nya visstidsanställningen börjar. Undantag kan göras, om behovet av fortsatt visstidsanställning framkommer senare än ovan nämnda tidsgräns. Till exempel är undantag möjligt om det handlar om ett fortsatt vikariat eller en fortsatt visstidsanställning vid sjukledighet.

Enligt 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal ingås för viss tid endast av grundad anledning. Det är frågan om en grundad anledning när arbetet utförs under en bestämd tid och behovet av arbetskraft inte är permanent. 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. (Syftet med detta stycke är att återge lagens innehåll och det är inte en del av kollektivavtalet.)

Ifall ett skriftligt arbetsavtal, där arbetsförhållande på viss tid och skälet till anställning på viss tid framkommer, inte utarbetas för arbetstagaren inom en månad från arbetsförhållandets början, anses arbetsförhållandet gälla tills vidare.

I arbetsavtalet antecknas även eventuella särskilda villkor för intjäning och uttagning av semester.

I början av arbetsförhållandet iakttas en provotid på sex månader, då båda parterna kan häva arbetsavtalet utan uppsägningstid. Om arbetstagaren under provotiden varit borta från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller föräldraledighet har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av arbetsoförmåga eller föräldraledighet som omfattar 30 kalenderdagar. Arbetsgivaren måste meddela arbetstagaren om den förlängda provotiden innan provotiden löper ut. Vid upprepade visstidsanställningar med samma eller liknande arbete iakttas provotiden endast en gång. Vid arbetsförhållanden som är kortare än ett år får dock högst hälften av arbetsförhållandets längd utgöra provotid.

2.2 Uppsägning av ett arbetsförhållande

Då bolaget säger upp ett arbetsavtal är uppsägningstiden

- 14 dagar om arbetsförhållandet fortgått högst ett år
- en månad om arbetsförhållandet fortgått över ett men högst fyra år
- två månader om arbetsförhållandet fortgått över fyra men högst åtta år
- fyra månader om arbetsförhållandet fortgått över åtta men högst tolv år
- sex månader om arbetsförhållandet fortgått över tolv år.

Då en programarbetare säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden

- 14 dagar om arbetsförhållandet fortgått högst fem år
- en månad om arbetsförhållandet fortgått över fem år.

Arbetsgivaren och programarbetaren kan även sinsemellan komma överens om en annan uppsägningstid.

2.3 Hävning av ett arbetsförhållande

Ett arbetsförhållande kan hävas

- av synnerligen vägande skäl i de fall som nämns i arbetsavtalslagen
- under provotiden

2.4 Övriga bestämmelser om arbetsförhållandet

Arbetsgivaren bör

- klarlägga för nya programarbetare vilket kollektivavtal som iakttas i arbetsförhållandet samt redogöra för förtroendemanna- och förhandlings-systemet
- underrätta programarbetaren om beslut som rör hen
- förhandla med programarbetaren om planer och förändringar som berör programarbetarens uppgifter.

En programarbetare får inte åläggas att verka i strid med god journalistsed eller att utföra en uppgift, som hen anser vara förnedrande eller som inte hör till hens arbete. Om programarbetaren i dylikt fall vägrar utföra uppgiften, får hen inte utsättas för påtryckning eller sanktioner.

2.5 Arbete på deltid

En programarbetare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och arbetsgivaren kan genom avtal förkorta programarbetarens arbetstid till exempel till 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en viss tid eller tills vidare. Till följd av den förkortade arbetstiden anpassas även programarbetarens lön och övriga villkor för anställningsförhållandet till den nya arbetstiden. Programarbetaren kan återgå till full arbetstid om detta har avtalats gemensamt med arbetsgivaren. När arbetsgivaren avtalar om deltidсанställningar ska arbetsgivaren beakta skyldigheten till jämlik behandling.

2.6 Bisysslor

I fråga om bisysslor iakttas en separat anvisning som finns på bolagets intranät.

2.7 Distansarbete

Distansarbete kan stödja bättre organisering av arbetet, välbefinnande i arbetet och produktivitet. Vid distansarbete ska arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter beaktas, såsom skyldigheten till jämlik behandling enligt arbetsavtalslagen.

Principerna och spelreglerna för distansarbete avtalas gemensamt med stöd för produktivitet och välbefinnande, med beaktande av arbetsuppgiftens och teamets/funktionens behov.

2.8 Arbete med prestationslön

Ett arbete som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal är tidlönsarbete. Om arbetsprestationen inte är bunden till arbetstid utan till den utförda prestationen, kan prestationslön enligt Yhtyneet-avtalet användas.

Anställda som utför samma uppgift behandlas jämlikt vid valet av avlöningssätt. Ändringar av riktlinjerna för valet av avlöningssätt diskuteras med huvudförtroendemannen.

3 ARBETSTID

Den tillämpliga arbetstidsformen väljs utifrån uppgiftens och produktionens krav. Vid valet av arbetstidsform följer arbetsgivaren principen om jämlikhet.

3.1 Periodarbetstid

Vid periodarbetstid gör arbetsgivaren för varje arbetstagare upp en arbetsskiftsförteckning för treveckorsperioder, i vilken den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilopauserna och veckovilan framkommer. Periodarbetstid tillämpas i de arbeten där produktionsmässiga orsaker kräver detta.

Den ordinarie arbetstiden för personer som iakttar periodarbetstid är i genomsnitt 111 timmar under en period av tre veckor. Arbetstiden bör utjämnas till genomsnittet under en utjämningsperiod på ett år (52 veckor). Arbetsgivaren har rätt att vid behov låta utföra arbete över 111 timmar upp till högst 120 timmar under en treveckorsperiod.

Arbetstidsutjämningen till ett genomsnitt på 111 timmar justeras minst en gång per år vid en tidpunkt som bolaget beslutar om. Arbetsgivaren informerar om tidpunkten i fråga per team eller verksamhet. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott, utjämnas det så snabbt som möjligt under följande sex månader.

De treveckorsperioder då

- nyårsdagen
- trettondagen
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

infaller, förkortas den ordinarie arbetstiden för treveckorsperioden med 7,5 timmar för varje sådan dag som infaller på annan vardag än lördag.

Om den ordinarie arbetstiden under perioden av skäl som hänför sig till produktionen inte kan förkortas på ovan nämnda sätt, har arbetsgivaren rätt att låta utföra arbete under högst 120 timmar. Detta ska särskilt meddelas i arbetsskiftsförteckningen.

Förkortningen av arbetstiden under söckenhelger genomförs genom att följa samma bestämmelser om arbetstidsutjämning som vid arbetstidsutjämning till 111 timmar. Motsvarande penningersättning kan också överenskommas med programarbetaren.

Arbetsveckan börjar på måndag när arbetstiden för varje arbetstagare börjar. Den ordinarie dygnsarbetstiden bestäms enligt arbetsskiftsförteckningen. Arbetsdygnet växlar när arbetstiden börjar, oberoende av när dygnet växlar.

Trots denna punkt och utöver vad som överenskomas där kan bolaget anvisa varje programarbetare högst åtta timmar ordinarie arbetstid per kalenderår. I samband med detta kan arbetstiden under treveckorsperioden överskrida 120 timmar. För den tillagda ordinarie arbetstiden betalas utöver månadslön även timlön jämte eventuella skifttillägg.

3.2 Ordinarie dygnsarbetstid

Den dagliga arbetstiden för personer som iakttar ordinarie dygnsarbetstid är i regel 7–8 timmar och arbetstiden per vecka är i genomsnitt 37 timmar.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till högst 10 timmar under förutsättning att den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37 timmar senast vid utgången av de två följande kalendermånaderna. Förlängningen av arbetstiden ska i detta fall överenskommas på förhand, senast föregående arbetsdag.

Veckoarbetstiden kan vara högst 40 timmar eller, ifall veckans andra fridag har förflyttats till någon annan vecka, 48 timmar.

Arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37 timmar per vecka vid slutet av de veckor under vilka den 30 juni eller den 31 december infaller. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott bör chefen och arbetstagaren komma överens om hur dessa ska utjämnas under följande halvårsperiod.

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan även ordnas som två- eller treskiftsarbete.

De veckor då

- nyårsdagen
- trettondagen
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

infaller, förkortas veckoarbetstiden med 7,5 timmar för varje sådan dag som infaller på annan vardag än lördag.

För arbetstagare med deltidsarbete iakttas en separat anvisning om förkortning av arbetstiden under söckenhelgsveckor. Anvisningen finns på bolagets intranät.

Om det av skäl som hänför sig till produktionen inte är möjligt att förkorta den ordinarie arbetstiden under söckenhelgsveckor, är den ordinarie arbetstiden 40/48 timmar. Detta ska särskilt meddelas i arbetsskiftsförteckningen. Den andel som förkortar arbetstiden ersätts med motsvarande fritid om inte överenskommelse om motsvarande penningersättning träffas. Ifall motsvarande fritid inte kan ges under samma utjämningsperiod bör man vid slutet av perioden komma överens om när den motsvarande fritiden kan ges under följande utjämningsperiod.

Trots denna punkt och utöver vad som överenskoms där kan bolaget anvisa varje programarbetare högst åtta timmar ordinarie arbetstid per kalenderår. I samband med detta kan dygnsarbetstiden uppgå till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till 48 timmar. För den tillagda ordinarie arbetstiden betalas utöver månadslön även timlön jämte eventuella skifttillägg.

3.3

Totallön

Totallönen är ett flexibelt arbetstids- och avlöningsarrangemang, där ett totallönstillägg, som ersätter de tillägg som räknas upp i punkt 3.3.1, läggs till grundmånadslönen som en separat del.

Arbetstagaren planerar sin arbetstid på ett ändamålsenligt och flexibelt sätt med beaktande av både arbetets krav och sitt eget återhämtningsbehov. Dygnsarbetstiden är högst 10 timmar och veckoarbetstiden är högst 40 (48) timmar.

Totalavlöning som arbetstidsform lämpar sig för sådana arbetsuppgifter vars genomförande inte är helt bundet till andra arbetstagares arbete.

Trots det självständiga arbetssättet gäller arbetsgivarens direktionsrätt när totalavlöning tillämpas på samma sätt som i arbetsförhållandet i övrigt.

Trots denna punkt och utöver vad som överenskoms där kan bolaget anvisa varje programarbetare högst åtta timmar ordinarie arbetstid per kalenderår. I samband med detta kan veckoarbetstiden uppgå till högst 48 timmar. För den tillagda ordinarie arbetstiden betalas utöver månadslön även timlön eller också ges motsvarande ledighet.

Den ordinarie arbetstiden för personer som iakttar totalavlöning är i genomsnitt 37 timmar per vecka under en utjämningsperiod på 26 veckor. Man ska försöka genomföra utjämnningen till 37 timmar så snabbt som möjligt efter överskridningen. Söckenhelgerna förkortar arbetstiden på samma sätt som hos dem som har ordinarie dygnsarbetstid. Av skäl som hänför sig till produktionen kan arbetstiden vara högst 10 timmar per dygn. Veckoarbetstiden kan vara högst 40 timmar eller, ifall veckans andra fridag har förflyttats till någon annan vecka, 48 timmar. Om arbetstagaren själv bestämmer sin arbetstid kan variationsintervallet vara större, så länge veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37 timmar så snabbt som möjligt.

Vid totalavlöning förbinder arbetstagaren sig till att planera sin egen flexibla arbetstid och bokföra sina genomförda arbetstimmar i enlighet med instruktionerna. Praxis för bokföringen överenskoms mer ingående lokalt med huvudförtroendemannen. En totalavlönad arbetstagare kommer överens om overtidsarbete med chefen på förhand. Overtidsersättningen beräknas utifrån den individuella månadslönen.

3.3.1 Totallönstillägg 9 %

Totallönstillägget uppgår till minst 9 % av den uppgiftsrelaterade lönen. Totallönstillägget betalas som en separat del utöver den individuella månadslönen.

Totallönstillägget ersätter

- ändringar i arbetsskiftsförteckningen samt programarbetarens egen flexibla planering (3.4.3)

- förflyttning av daglig vilopaus (3.5.1)
- arbete som förkortar nattvilan (3.5.4)
- arbete som utförs på lördagar (3.6)
- kvällsersättningar (3.7)
- nattersättningar (3.8)
- ersättningar för arbete av uttryckningsnatur (3.9.3), dock inte ersättning för uttryckning mellan klockan 21.00 och 06.00
- körande av bolagets fordon (4).

3.3.2 Övriga bestämmelser om totalavlöning

Söndagsarbete

Söndagsarbete ersätts på det sätt som konstateras i punkt 3.6.

Mertidsarbete

Tiden mellan veckoarbetstiden (37 t) och övertidsgränsen (40 t) är mertidsarbete som ersätts med motsvarande mängd ledighet. En penningersättning är inte möjlig för denna tid.

Restid

Vid totalavlöning ersätts den restid som inte ingår i arbetstiden och som skilt för sig eller tillsammans med arbetstiden överstiger 10 t/dygn med motsvarande mängd fritid.

Veckovilodagar

Programarbetare som omfattas av totalavlöning ska ges minst en och i genomsnitt två vilodagar per vecka. Om programarbetaren dock behövs för tillfälligt arbete under sin enda vilodag, ska hen ges en fritid som motsvarar den tid som använts till arbete senast under följande kalendermånad utöver den lön som i övrigt utbetalas för arbetet. Om ledigheten inte kan ges under denna tid, betalas ersättningen i pengar.

Ersättning av övertidsarbete

Vid totalavlöning är övertidsarbetet antingen dygnsövertidsarbete eller veckoövertidsarbete och det ersätts antingen i pengar eller motsvarande ledighet. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader från det att övertidsarbetet utfördes. Om arbetstagaren insjuknar innan övertidsledigheten börjar, flyttas ledigheten framåt.

Se punkt 3.3 om bokföring av övertidsarbete vid totalavlöning.

Dygnsövertidsarbete

Dygnsövertidsarbete som överenskommits med chefen (över 10 timmars dagar) ersätts för de två första timmarna med 1,5 gånger och för de följande timmarna med 2 gånger timlönen beräknat utifrån den individuella månadslönen.

Till exempel 3 timmar dygnsövertidsarbete (13 timmars dag) motsvarar 5 timmars ledighet eller 5 timmars lön.

Veckoövertidsarbete

För veckoövertidsarbete (över 40 timmars arbetsveckor) betalas för de åtta första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger timlönen beräknat utifrån den individuella månadslönen. Under arbetsveckor med sex dagar (arbetsveckor där den ena fridagen förflyttas) är den undre gränsen för veckoövertidsarbete 48 timmar.

Arbetstidsutjämning

Om arbetstiden inte har kunnat utjämnas tidigare, görs detta varje halvår. Kontrolltiderna är den 30 juni och 31 december. Om det finns outtagen ledighet vid utgången av halvårsperioden, kommer chefen och arbetstagaren överens om en tidpunkt så snart som möjligt under följande halvårsperiod då ledigheten tas ut.

Byte av arbetstidsform

Totalavlöning används i uppgifter där arbetstagaren har möjlighet att själv planera sin arbetstid. Arbetstagaren planerar sin arbetstid på ett ändamålsenligt och flexibelt sätt med beaktande av både arbetets krav och sitt eget återhämtningsbehov.

Om uppgiften kräver att arbetet utförs kontinuerligt så att man borde betala ersättning för kvällsarbete e.d., har programarbetaren rätt att bli förflyttad till periodarbete. I samband med förflyttningen upphävs totalavlöningen till alla delar.

3.4 Arbetsskift

3.4.1 Arbetsskiftsförteckning

Arbetsgivaren gör för varje arbetstagare upp en arbetsskiftsförteckning, i vilken den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilopauserna och veckovilan framkommer.

Med ordinarie arbetstid avses den arbetstid vars förläggning arbetsgivaren beslutar om inom ramen för sin direktionsrätt. Vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen eftersträvas största möjliga planmässighet. Arbetsgivaren kan låta

utföra arbete utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden endast med vederbörande persons samtycke.

Arbetsskiftsförteckningen bör i periodarbete uppgöras för treveckorsperioder. Arbetstagaren ska underrättas om arbetsskiftsförteckningen senast kl. 18.00 den måndag som föregår det första arbetsskiftet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om chefen och arbetstagaren inte avtalar om annat, ska arbetsskiften för dem som iakttar periodarbetstid ordnas i arbetsskiftsförteckningen så att den ordinarie dygnsarbetstiden är minst 4 och högst 12 timmar.

Arbetsskiften för dem som iakttar ordinarie dygnsarbetstid ska ordnas i arbetsskiftsförteckningen så att den ordinarie dygnsarbetstiden är minst 8 eller, då arbetstid förlängs tillfälligt, högst 10 timmar.

Veckovilorna ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen så att veckovilodagen, veckans andra fridag och de utjämningsfridagar som förekommer vid periodarbete tydligt framgår.

Meddelande om veckovilodagarna och veckans andra fridagar ska ges för tre veckor framåt senast på måndag före kl. 18.00. Om så kallad rullande arbetsplanering inte kan användas, kan veckovilodagarna och veckans andra lediga dagar meddelas i samband med anmälan av arbetsskiftsförteckningen.

Vilopauser per dygn kan meddelas som tid eller tidsintervall. Det ändamålsenliga sättet att ordna vilopauser väljs med beaktande av arbetets art, så att vilopausen kan genomföras så väl som möjligt. Om vilopauserna per dygn meddelas som tidsintervall, är tidsintervallet två timmar, inom ramen för vilken tid arbetstagaren får hålla sin vilopaus med iakttagande av de krav som arbetssituationen ställer.

Vid upprättandet av en arbetsskiftsförteckning ska man vid periodarbete om möjligt ta hänsyn till arbetstagarens önskemål om fridagar, högst tre kalenderdagar under en period av tre veckor. Önskemål om fridagar inlämnas och tas hänsyn till vid upprättandet av en arbetsskiftsförteckning på det sätt man kommit överens om enligt verksamhet.

Om det är fråga om en situation enligt 3.4.1 7 mom. där så kallad rullande arbetsplanering inte kan användas, får önskemål om fridagar framföras fram till måndagen före offentliggörandet av arbetsskiftsförteckningen för en treveckorsperiod fram till klockan 18.

3.4.2 Begränsningar som gäller kvälls- och nattarbete

När arbete utförs om kvällarna bör arbetsskiften arrangeras så att samma arbetstagare beordras i arbete efter klockan 18.00 högst under hälften av kalenderdagarna i genomsnitt, och högst under fem dagar i följd under en treveckorsperiod. Från detta kan avvikelser göras med arbetstagarens samtycke.

Arbetsskiften bör arrangeras så att i genomsnitt högst hälften av arbetstagarens arbetsskift är sådana att den arbetstiden är förlagd till tiden mellan klockan 23.00 och 06.00. Från detta kan avvikelser göras med arbetstagarens samtycke.

Ovan nämnda begränsningar får inte leda till att arbetstagaren inte kan fullgöra sina förpliktelser gällande arbetstimmar.

3.4.3 Ändringar i arbetsskiftsförteckningen

a. Ändringar i arbetsskiftsförteckningen som bestäms av bolaget
Efter att arbetsskiftsförteckningen delgivits får endast nödvändiga ändringar göras i den. De olägenheter som ändringarna medför ska utjämnas så väl som möjligt inom arbetsgemenskapen. Arbetstagaren ska alltid meddelas om orsaken till ändring i arbetsskiftsförteckningen.

Per person kan under en treveckorsperiod göras högst tre ändringar och högst en per vecka.

Ändringarna får inte gälla

- veckovilodagen eller veckans andra fridag
- det i arbetsskiftsförteckningen fastställda totala antalet timmar för den ordinarie arbetstiden för en treveckorsperiod, utom när det är fråga om att förkorta eller förlänga ett enskilt arbetsskift med högst två timmar

Programarbetaren ska meddelas om ändringen

- senast före klockan 18.00 två nätter före det ändrade arbetsskiftet, om arbetsskiftet flyttas till en helt annan dag
- under föregående arbetsskift före klockan 18.00, om arbetsskiftet flyttas inom samma dygn

Trots ovan nämnda maximala antal och meddelandetider

- och när tidtabellen för meddelandet om arbetsskiftsförteckningen följs kan restiden som meddelats till programarbetaren omvandlas till arbetstid och tvärtom, om tiden för arbetstagarens arbetsbundenhet inte ändras
- kan arbetsskiftsförteckningen under en arbetsresa som pågår totalt i minst 24 timmar ändras obegränsat, även veckovilodagen och veckans andra fridag

- och när en arbetsresa på minst 24 timmar pågår under två treveckorsperioder kan ordinarie arbetstimmar flyttas från den ena treveckorsperioden till den andra, om ändringen sker inom ramen för arbetsresan.

Ingen ersättning utbetalas för ändringar i arbetsskift som genomförs inom de gränser som nämns i denna punkt a.

b. Ändringar i arbetsskiftsförteckningen som kräver överenskommelse

I övriga situationer än sådana som nämns i punkt a kräver ändring av arbetsskiftsförteckningen arbetstagarens samtycke.

På programarbetarens begäran kan man också komma överens om att höja det totala antalet ordinarie arbetstimmar som fastställts för en treveckorsperiod. Man kan inte komma överens om att sänka antalet timmar.

Ifall arbetsskiftsförteckningen ändrats av en orsak som beror på arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke betalas som ersättning timlön för två timmar,

- om ändringen gäller ändring av arbetsskift av lika längd inom samma dygn och ifall ändringen omfattar minst två timmar eller
- om arbetsskiftet av lika längd flyttas över helt till en annan dag.

3.4.4 Schemaläggning av arbetstid i samband med semester

Om inget annat föranleds av produktionsorsaker eller orsaker som beror på arbetsarrangemangen, strävar man efter att det veckoslut som föregår en semester som börjar på en måndag ska vara fri från arbete.

3.5 Vilopauser

3.5.1 Vilopauser per dygn

Arbetsdagen är sammanhängande med undantag för vilopausen per dygn (matpausen). Om arbetet förutsätter oavbruten närvaro på arbetsplatsen och om vilopaus per dygn därför inte kan ges, ordnas tillfälle att inta måltid under arbetet.

Om arbetsskiftet är längre än sex timmar, ska under de första sex timmarna beviljas en regelbunden paus om minst en halv timme och högst en timme, under vilken arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Denna tid räknas inte som arbetstid.

Dygnsvilan ska ordnas vid mitten av arbetsskiftet. Om arbetstiden under ett skift överstiger 10 timmar ges dessutom tillfälle att inta måltid under arbetet.

Förflyttning av vilopaus

Om dygnsvilan (matpausen) flyttas på grund av produktionsmässiga skäl med över 15 minuter från den tid eller det tidsintervall som anges i arbetsskiftsförteckningen, antecknar arbetstagaren tiden utan paus i arbetstidsuppföljningssystemet. Om vilopausen inte alls kan ges, ska arbetstagaren ges möjlighet att inta sin måltid under arbetet.

Ersättning för arbete utfört under dygnsvilan

Ifall arbete utförts under dygnsvilan av en orsak som beror på arbetsgivaren betalas för arbetet som utförts under dygnsvilan lön enligt detta kollektivavtal. Därtill bereds arbetstagaren tillfälle att under arbetsskiftet inta måltid, varvid den tid som går åt till detta räknas som arbetstid.

Arbetstagaren har rätt till två kaffepauser på 15 minuter varje dag. Dessa pauser räknas in i arbetstiden.

3.5.2 Veckovila

Ordinarie veckovilodag och veckans andra fridag

Arbetstagaren ges varje vecka en oavbruten vilotid om minst 30 timmar (VL i arbetsskiftsförteckningen).

Veckans andra fridag (VP i arbetsskiftsförteckningen) ska vara en ledighet om minst 24 timmar.

Om inte annat föranleds av produktionsmässiga orsaker, ges veckans andra fridag i samband med den ordinarie veckovilodagen så att veckovilan uppgår till minst 54 timmar.

Av produktionsmässiga orsaker kan veckans andra fridag (VP) flyttas och ges senast under följande treveckorsperiod. Den fridag som flyttats ges i samband med en annan ledig dag, såvida inte annat föranleds av produktionsmässiga orsaker eller något annat överenskommit med arbetstagaren.

Under en arbetsresa utomlands kan också den ordinarie veckovilodagen (VL) flyttas, om vägande produktionsmässiga skäl eller förhållanden på platsen talar för detta och man i övrigt kan säkerställa en tillräcklig vila för arbetstagaren. Detta förutsätter programarbetarens samtycke och kan bara göras för en kalendervecka per resa. I dessa situationer ska den flyttade ordinarie veckovilodagen (VL) ges till programarbetaren under sju kalenderdagar före eller efter resan.

Arbetstagaren ska ges minst vart fjärde veckoslut (lördag och söndag) ledigt. Om det är fråga om en situation enligt 3.4.1 7 mom. där så kallad rullande arbetsskiftsplanering inte kan användas och veckovilodagarna och veckans

andra fridagar meddelas i samband med anmälan av arbetsskiftsförteckningen, ska arbetstagaren ges ledighet minst var tredje veckoslut (lördag och söndag).

3.5.3 Ersättning för arbete utfört under veckovilan

Arbete som utförts under veckovila är sådant arbete som utförts under den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie veckovilodagen (VL).

Arbete som utförts under veckans andra fridag är sådant arbete som utförts under den i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckans andra fridag (VP).

Vid periodarbete och ordinarie dygnsarbetstid betalas ersättning för arbete som utförts under en ordinarie veckovilodag eller veckans andra fridag, så att det

- för arbetstimmarna under den första lediga dagen som gått förlorad i kalenderveckan betalas en ersättning som till sin storlek motsvarar en halv timlön, utöver den individuella månadslönen och övriga ersättningar som utbetalas enligt detta avtal
- för arbetstimmarna under de följande lediga dagarna som gått förlorade i kalenderveckan betalas en ersättning som till sin storlek motsvarar enkel timlön, utöver den individuella månadslönen och övriga ersättningar som utbetalas enligt detta avtal.

Lönen för det arbete som utförts under veckovilan kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Den motsvarande ledigheten beräknas enligt bestämmelserna i denna punkt för ersättning som betalas för arbete som utförs under en ledig dag. Ledigheten bör ges och tas ut inom sex månader efter att det till ersättning berättigande arbetet har utförts.

3.5.4 Nattvila

Om inte chefen och arbetstagaren kommer överens om annat, ska arbetsskiftsförteckningen vara uppgjord så att det mellan arbetsskiften infaller en nattvila om minst 10 timmar.

Med arbete som förkortar nattvilan avses sådant arbete som förkortar den 10 timmar långa nattvilan. För arbete som förkortar nattvilan betalas ett tillägg om 100 % av timlönen, i vilket tillägg ingår ersättning för kvälls- och nattarbete.

Tillägget kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom sex månader efter att det till ersättning berättigande arbetet har utförts.

3.6 Lördags- och söndagsarbete

Lördagsarbete är arbete som utförs under lördagar mellan klockan 06.00 och 18.00. För lördagsarbete betalas ett tillägg på 20 % av timlönen, förutom för

sådana lördagar då söndagsersättning redan betalas. Lördagsersättningen beräknas utifrån den individuella månadslönen.

Med söndagsarbete avses arbete som utförs under

- söndagar
- kyrkliga helgdagar
- självständighetsdagen
- första maj
- påsklördagen
- midsommardagen
- midsommar- och julafton.

För söndagsarbete betalas enkel timlön utöver grundmånadslönen och övriga ersättningar enligt detta avtal. Söndagsersättningen beräknas utifrån den individuella månadslönen.

Exempel 1 Om arbetsskiftet börjar klockan 22 på lördag, börjar söndagsersättningen klockan 24 (när dygnet byts).

Exempel 2 Om arbetsskiftet börjar klockan 22 på söndag, betalas söndagsersättningen fram till klockan 24 (för två timmar).

Ersättningen för lördags- och söndagsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom sex månader efter att det till ersättning berättigande arbetet har utförts.

3.7 Kvällsarbete

Kvällsarbete är arbete som utförs mellan klockan 18.00 och 24.00 (00.00). För kvällsarbete betalas ett tillägg på 20 % av timlönen.

För kvällsarbete som utförs under lördagar och söndagar betalas som kvällser-sättning 30 % av timlönen.

Penningersättningen för kvällsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom sex månader efter att det till ersättning berättigande arbetet har utförts, om inte chefen och arbetstagaren kommer överens om annat.

3.8 Nattarbete

Nattarbete är arbete som utförs mellan klockan 24.00 (00.00) och 06.00.

För nattarbete betalas ett tillägg på 50 % av timlönen.

Om arbetsskiftet börjar före klockan 06.00, betalas 50 % nattersättning för arbetsskiftet också efter klockan 06.00, dock för högst två timmar.

För nattarbete som utförs på söndagar betalas dubbel nattersättning.

Ersättningen för nattarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom sex månader efter att det till ersättning berättigande arbetet har utförts, om inte chefen och arbetstagaren kommer överens om annat.

3.9 Övriga bestämmelser om arbetstid

3.9.1 Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som överstiger den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen, men inte gränsen för övertidsarbete.

Vid ordinarie dygnsarbetstid

- är dagligt mertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den ordinarie dygnsarbetstiden upp till den lagstadgade maximimängden (om åtta/tio timmar) per dag
- är veckomertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den ordinarie veckoarbetstiden upp till 40 timmar per vecka.

Dagligt mertidsarbete ersätts först och ifall det fortfarande finns mertidsarbete kvar efter detta, ersätts det som veckomertidsarbete.

Vid periodarbetstid är periodmertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den ordinarie periodarbetstiden (i genomsnitt 111 timmar) upp till 120 timmar under tre veckor.

Bolaget kan låta utföra mertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke. Om mertidsarbete ska överenskommas i ett så tidigt skede som möjligt, helst redan i samband med uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen.

För mertidsarbete betalas utöver grundmånadslönen enkel timlön.

Lönen för mertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader från det att mertidsarbetet utfördes.

3.9.2 Övertidsarbete

Bolaget kan låta utföra övertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke. Om övertidsarbete ska överenskommas i ett så tidigt skede som möjligt.

Lönen för övertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader från det att övertidsarbetet utfördes.

Om arbetstagaren insjuknar innan övertidsledigheten börjar, flyttas ledigheten framåt.

Dygnsövertidsarbete vid ordinarie dygnsarbetstid

Dygnsövertidsarbete är arbete som arbetstagare, som iakttar ordinarie dygnsarbetstid, utför utöver 8 timmar per dygn eller utöver 10 timmar vid tillfällig förlängning av arbetstiden.

För dygnsövertidsarbete betalas för de två första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger timlönen.

Om dygnsövertidsarbete följer direkt efter veckoövertidsarbete som ersätts med dubbel timlön, betalas dubbel timlön även för de två första timmarna av dygnsövertidsarbetet.

På söndagar, lördagar och kyrkliga helgdagar, på självständighetsdagen och valborgsmässa- och nyårsafton betalas dock dubbel timlön även för de två första timmarna.

Veckoövertidsarbete vid ordinarie dygnsarbetstid

Veckoövertidsarbete är arbete som arbetstagare, som iakttar ordinarie dygnsarbetstid, utför utöver 40 timmar per vecka till den del det inte är dygnsövertidsarbete. Vid granskning av veckoövertidsarbete räknas först övertidsarbetstimmar per dygn, och de återstående övertidsarbetstimmar är veckoövertidsarbete.

När arbetstidsgenomsnittet beräknas utgörs övertidsarbete av det arbete som arbetstagaren utför utöver de ordinarie arbetstimmar i arbetstidsschemat och som överstiger genomsnittet på 40 timmar.

För veckoövertidsarbete betalas för de åtta första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger timlönen.

Periodövertidsarbete

Periodövertidsarbete är arbete som arbetstagare, som iakttar periodarbetstid, utför utöver 120 timmar under en treveckorsperiod.

För periodövertidsarbete betalas dubbel timlön.

Om arbetstagaren insjuknar innan övertidsledigheten börjar, flyttas ledigheten framåt.

3.9.3 Arbete av utryckningsnatur

Arbete av utryckningsnatur utförs efter kallelse och innebär att arbetstagaren är tvungen att komma tillbaka till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att arbetstagaren redan avlägsnat sig från arbetsplatsen. Om det överenskommits med arbetstagaren om beredskap och arbetstagaren inkallas i arbete under den tid hen är i beredskap är det inte fråga om arbete av utryckningsnatur.

Som ersättning för arbete av utryckningsnatur betalas minst en timmes lön jämte eventuella övertidsersättningar och därutöver en särskild s.k. utryckningspenning enligt följande:

- timlön för två timmar om kallelsen har skett mellan klockan 06.00 och 21.00
- timlön för tre timmar om kallelsen har skett mellan klockan 21.00 och 06.00.

Om kallelse till arbete av utryckningsnatur givits mellan klockan 21.00 och 06.00 och arbetet dessutom utförts mellan nämnda klockslag, betalas dubbel timlön, i vilken eventuella övertidsersättningar ingår. Utryckningspenningen minskar inte rätten till andra kollektivavtalsenliga ersättningar.

Arbete av utryckningsnatur kan inte ersättas genom motsvarande förkortning av programarbetarens ordinarie arbetstid.

3.9.4 Maximiantalet arbetstimmar

Längden på utjämningsperioden för maximiantalet arbetstimmar enligt 18 § i arbetstidslagen är 12 månader.

3.10 Beredskap

Med beredskap avses att programarbetaren är skyldig att utanför arbetstid vara beredd på att bli inkallad till arbete. Om beredskap ska överenskommas skriftligt. Arbetet kan utföras på arbetsplatsen, produktionsplatsen eller via distansförbindelse.

Beredskapstiden räknas inte till arbetstiden. Om chefen kallar in programarbetaren i beredskap till arbete, övergår beredskapen i arbetstid.

För beredskap betalas i ersättning halva timlönen.

3.11 Telefondirektiv

Då till en persons permanenta och typiska uppgifter hör skyldighet att under sin fritid utfärda särskilda direktiv eller föreskrifter per telefon, ska detta beaktas i personens totalavlöning eller som ett extra tillägg i enlighet med lokal överenskommelse. I dylika fall bör det beaktas hur mycket skyldigheten att lämna direktiv binder personen, mängden direktiv som ges per telefon (t.ex. per vecka eller månad) samt hur länge bundenheten fortgår och hur den är förlagd under dygnet.

4 KÖRANDE AV BOLAGETS FORDON

För körande av bolagets fordon betalas till programarbetaren en separat ersättning på 13,14 euro/arbetsskift (13,47 euro/arbetsskift från och med 1.6.2025, 13,82 euro/arbetsskift från och med 1.6.2026 och 14,10 euro/arbetsskift från och med 1.6.2027, om kollektivavtalet inte har sagts upp för att upphöra 28.8.2027).

För körande av lätt fordon (totalvikt högst 3 500 kg) betalas ersättning endast om det är frågan om

- en persontransport som krävs för att utföra en programuppgift och programarbetaren under sitt arbetsskift transporterar flera personer; eller
- transport av utrustning där programarbetaren, utöver körandet, lastar och/eller lossar en betydande varumängd. Med detta avses en transport i vikt- och storleksklassen för vanlig TV-inspelningsutrustning.

En förutsättning för att ersättning ska betalas för tungt (över 3 500 kg) och lätt fordon är att

- programarbetaren har fått en uttrycklig körorder av arbetsledningen eller att
- fordonets förare inom självstyrkt arbete har utsetts så att de totala transportkostnaderna som betalas i teamet/arbetsgruppen är så små som möjligt. Om resan tar över åtta timmar, betalas transportersättning till två personer som har transporterat fordonet.

Den programarbetare som kör bolagets fordon svarar inte för skador fordonet åsamkats om hen inte avsiktligt eller genom grovt vållande orsakat skadorna. På körning av bolagets fordon tillämpas i övrigt bolagets gängse reglemente.

se anvisningar för OTO-förare.

5 RESOR

5.1 Begreppet restid

Vid tillämpandet av punkterna 5.2 och 5.3 anses den tid som åtgår till resan ha inletts när programarbetaren startar från den plats arbetsgivaren har fastställt eller från avtalad plats. Starten kan till exempel ske från programarbetarens ordinarie arbetsplats, hans hem, produktionsplats eller inkvartering under resan.

Restiden tar slut när programarbetaren inleder sitt arbete på destinationsorten, kommer till sin inkvartering på destinationsorten eller när programarbetaren återvänder till sin ordinarie arbetsplats eller sitt hem.

Den tid som åtgår till resor mellan hemmet och den ordinarie arbetsplatsen anses aldrig som restid.

Det resedygn som tillämpas vid betalning av dagtraktamente avviker från det ovan nämnda och har fastställts i bolagets resereglemente.

5.2 Ersättning för restid

Den tid som åtgår till resan utgör arbetstid endast i situationer enligt punkt 5.3. I övriga fall utgör restiden inte arbetstid, utan ersätts genom att betala högst en ersättning som är lika stor som timlönen för de timmar som åtgår för resan.

Ersättning för restid betalas emellertid inte mellan klockan 22.00 och 07.00, om bolaget bekostar sov- eller hyttplats i transportmedlet för programarbetaren.

Chefen och arbetstagaren kan komma överens om att den ersättning som betalas för restiden byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader från det att resan gjorts.

Vid totalavlöning ersätts den restid som inte ingår i arbetstiden och som skilt för sig eller tillsammans med arbetstiden överstiger 10 t/dygn med motsvarande mängd fritid.

5.3 Restid som ska anses vara arbetstid

Orsaker som beror på arbetsskiftsarrangemang, enligt vilka restiden anses vara arbetstid:

- a) Resor under ordinarie arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen anses alltid vara arbetstid.
- b) Som på förhand känd resdag vid periodarbete ska ett arbetsskift på minst tre timmar planeras. Om det inte förekommer något egentligt arbete eller om arbetet understiger tre timmar, ska restiden antecknas som arbetstid så att minimitiden på tre timmar uppfylls.

- c) Bestämmelserna om oavbruten arbetsdag i enlighet med punkt 3.5.1 i kollektivavtalet gäller även på resdagar. Resor under arbetsdagen, med andra ord vid annan tidpunkt än innan arbetet inleds eller arbetet har avslutats, är arbetstid.

Restiden räknas som arbetstid eftersom den anses vara en arbetsprestation:

- d) Programarbetaren kör bolagets fordon så, att förutsättningarna för transportersättning uppfylls enligt punkt 4 i kollektivavtalet.
- e) Deltagande i av arbetsgivaren ordnad annan transport än med kollektivtrafik anses vara arbetstid, om programarbetaren på transportens startplats eller destination har arbetsuppgifter på arbetsgivarens order, såsom till exempel att hämta materiel. Enbart deltagande i transporten är restid. I dessa situationer får den sammanlagda restiden och den ordinarie arbetstiden inte överstiga 12 timmar per dygn (med beaktande av den dagliga vilotiden 13 timmar).
- f) Under resan utför programarbetaren de arbetsuppgifter som man på förhand har kommit överens om med chefen eller som chefen har gett order om.

Med undantag för punkterna d) och f) är resor i allmänhet inte sådan arbetstid som avses i arbetstidslagen, även om resor i enlighet med detta kollektivavtal anses vara arbetstid. För att kunna förverkliga den lagstadgade arbetstidsbokföringen ska dessa timmar specificeras i systemet för arbetstidsbokföring.

5.4 Ersättning för resekostnader

Resorna ska göras på ett ändamålsenligt sätt, så att resan inte medför onödiga kostnader.

Ersättning för resekostnader betalas enligt bolagets resereglemente.

5.5 Arbete utomlands

Vid periodarbete kan man komma överens med programarbetaren om att lön för ordinarie arbetstimmar under en resa utomlands betalas med en förhöjning på 20 procent beräknad på timlönen. Denna ersätter

- förflyttning av daglig vilopaus (3.5.1)
- arbete som förkortar nattvilan (3.5.4)
- arbete som utförs på lördagar (3.6)
- kvällsersättningar (3.7)
- nattersättningar (3.8)
- ersättningar för arbete av uttryckningsnatur (3.9.3), dock inte ersättning för uttryckning mellan klockan 21.00 och 06.00, och
- körande av bolagets fordon (4).

Under resan kan arbetsskiftsförteckningen ändras i enlighet med punkt 3.4.3 a). I eventuella ersättningar enligt punkt 3.4.3 b) för ändringar i

arbetsskiftsförteckningen i anknytning till en arbetsresa utomlands som pågår i mindre än 24 timmar ingår ovan nämnda förhöjning på 20 procent. Alternativt kan man komma överens om att arbetstagaren själv planerar sin arbetstid på ett ändamålsenligt och flexibelt sätt med beaktande av både arbetets krav och sitt eget återhämtningsbehov.

Om tillämpning av bestämmelsen i denna punkt kan man också komma överens kollektivt med förtroendemannen.

6 LÖNER OCH LÖNEBETALNING

6.1 Begrepp

Tidlön

Ett avlöningssätt som baseras på avtalad arbetstid. Arbetstagare med månadslön och timlön har tidlön.

Timlön

Programarbetarens timlön erhålls genom att dividera den individuella månadslönen med talet 152.

Prestationslön

Ett avlöningssätt där arbetsprestationen inte är bunden till arbetstid utan den utförda prestationen. Arbetstagare med prestationslön omfattas av Yhtyneet-avtalet.

Individuell månadslön

Den individuella månadslön som betalas för arbete under ordinarie arbetstid och som består av den uppgiftsrelaterade lönen, ett eventuellt annat fast tillägg och en eventuell individuell lönedel (heko).

Grundmånadslön

Grundmånadslönen inkluderar den individuella månadslönen och ett eventuellt totallönetillägg.

Den lön som varje månad betalas till arbetstagaren innehåller utöver grundmånadslönen även ersättningar för mertidsarbete, övertidsarbete och obekväm arbetstid samt övriga tillfälliga ersättningar.

6.2

Uppgiftsbundna löner

1.6.2025

Poäng	Lönegrupp	€
95–105	1	2 488
106–116	2	2 617
117–128	3	2 743
129–141	4	2 871
142–155	5	2 995
156–171	6	3 123
172–189	7	3 310
190–207	8	3 434
208–230	9	3 563
231–254	10	3 704
255–280	11	3 901
281–309	12	4 102
310–341	13	4 395

1.6.2026

Poäng	Lönegrupp	€
95–105	1	2 553
106–116	2	2 685
117–128	3	2 814
129–141	4	2 946
142–155	5	3 073
156–171	6	3 204
172–189	7	3 396
190–207	8	3 523
208–230	9	3 656
231–254	10	3 800
255–280	11	4 002
281–309	12	4 209
310–341	13	4 509

1.6.2027, om kollektivavtalet inte har sagts upp

Poäng	Lönegrupp	€
95–105	1	2 604
106–116	2	2 739
117–128	3	2 870
129–141	4	3 005
142–155	5	3 134
156–171	6	3 268
172–189	7	3 464
190–207	8	3 593
208–230	9	3 729
231–254	10	3 876
255–280	11	4 082
281–309	12	4 293
310–341	13	4 599

Programarbetarens uppgiftsrelaterade lön bestäms utifrån uppgiftens svårighetsgrad. Uppgiftens svårighetsgrad klassificeras med Palkkavaaka-systemet för utvärdering av arbetets svårighetsgrad. Klassificeringen görs i en klassificeringskommitté som bildas av förtroendemän och bolagets företrädare på ett sätt som avtalas lokalt.

Nya uppgifter och uppgifter som ska ändras förs utan dröjsmål till klassificeringskommittén för behandling efter att uppgiftens innehåll har fastställts.

Om uppgiftens svårighetsgrad undantagsvis inte har klassificerats när programarbetarens arbetsavtal ingås eller när programarbetaren övergår till en ny uppgift, fastställer bolaget den individuella månadslönen genom att jämföra uppgiften med andra motsvarande uppgifter. I sådana situationer ska klassificeringen i klassificeringskommittén göras inom sex månader från det att arbetstagaren har börjat arbeta med uppgiften, såvida inget annat överenskomms i klassificeringskommittén.

Klassificeringskommittén omvärderar uppgiftens klassificering, om de krav som uppgiften ställer väsentligen har förändrats. Förslaget till klassificering kan göras av bolaget, förtroendemannen eller programarbetaren som arbetar med uppgiften.

Placeringen av nya programarbetare i lönegrupper och utförda ändringar i placeringen rapporteras till klassificeringskommittén kvartalsvis, såvida inget annat överenskomms i klassificeringskommittén.

6.3 Individuell lönedel

Den individuella lönedelen fastställs enligt programarbetarens arbetsprestation.

Vid bedömningen av prestationen beaktas

- 1) arbetsresultatet och om de uppställda målen har uppnåtts
- 2) arbetssätt (organisation av arbetet, förmågan att förnyas, samarbetsfärdigheter) och
- 3) andra faktorer som är av betydelse med tanke på bedömningen av programarbetarens prestation.

En bedömning av arbetsprestationen görs årligen under ett mål- och kompetenssamtal där både arbetstagaren och hans chef ger en egen motiverad bedömning. Syftet med samtalet är att uppnå ett samförstånd, men i sista hand utförs bedömningen av chefen.

Utifrån bedömningen beslutar arbetsgivaren om en höjning av en eventuell individuell lönedel. Besluten fattas årligen efter att bedömningen vad gäller bolagets alla programarbetare har färdigställts.

När en arbetstagare anställs i en visstidsanställning, fastställs den individuella lönedelen med beaktande av arbetstagarens prestation i motsvarande uppgifter vid tidigare anställningar i bolaget.

På programarbetarens begäran ger chefen hen en redovisning för de grunder enligt vilka förhöjningen har fastställts eller lönedelen förblivit lika stor som tidigare.

Programarbetaren har rätt att få storleken på den individuella lönedelen utvärderad i en förhandling mellan förtroendemannen och bolaget. Begäran kan göras högst en gång vart tredje år och första gången tre år efter det att programarbetaren har inlett sina arbetsuppgifter.

Uppflyttning av programarbetare till en högre lönegrupp

När en programarbetare uppflyttas till en högre lönegrupp fastställs den individuella lönedelen på nytt i relation till de krav som den ändrade eller nya uppgiften ställer.

Den individuella månadslönen för en programarbetare som uppflyttas till en högre lönegrupp ska höjas med minst hälften av skillnaden mellan lönegrupperna. Detta gäller inte personer vars lönegrupp tidigare har ändrats nedåt och vars individuella månadslön trots det har bevarats oförändrad.

Om programarbetaren på egen hand söker sig till en ny arbetsuppgift, avtalas den individuella månadslönen i ett arbetsavtal utan begränsning av vad som nämns i denna punkt.

6.4 Minimibeloppet för individuella lönedelar och granskning av förverkligandet av dem

6.4.1 Minimibeloppet för individuella lönedelar

- Medeltalet för de individuella lönedelarna för bolagets alla programarbetare ska utgöra minst 11 procent av den uppgiftsrelaterade lönen.
- Medeltalet för de individuella lönedelarna för alla programarbetare vid enheten (del av organisationen som sysselsätter flera hundra programarbetare) ska utgöra minst 9 procent av den uppgiftsrelaterade lönen.
- Medeltalet för de individuella lönedelarna ska, granskat på bolagsnivå, utgöra minst 9 procent av den uppgiftsrelaterade lönen i
 - lönegrupperna 1–7
 - lönegrupp 8
 - lönegrupp 9
 - lönegrupp 10 och
 - lönegrupperna 11–13.

- De individuella lönedelarna ska graderas enligt prestation, så att den individuella lönedelen, granskad på bolagsnivå, utgör mindre än fem procent av den uppgiftsrelaterade lönen för högst 15 procent av programarbetarna.

Vid granskning av minimibeloppen beaktas de månadsavlönade programarbetare som har inlett sin uppgift senast ett år tidigare.

6.4.2 Granskning av förverkligandet av den individuella lönedelen tillsammans med huvudförtroendemannen

Förtroendemannen ges årligen, före utgången av november, en statistisk redovisning över prestationernas utvärdering, de förhöjningar som har genomförts utifrån dessa samt, baserat på månadslönerna för oktober, förverkligandet av de bestämmelser som rör minimibeloppen. Eventuella brister vad gäller minimibeloppen korrigeras senast i lönerna för juni följande år, i enlighet med vad man närmare har kommit överens om med huvudförtroendemannen.

Vad gäller minimibeloppen och tidpunkten för granskning av deras förverkligande samt ikraftträdandet av eventuella korrigeringsåtgärder kan överenskommas med huvudförtroendemannen på annat sätt för ett år åt gången. Man kan dock inte avvika från medeltalet för lönedelarna för bolagets alla programarbetare.

Om det finns programarbetare som omfattas av granskningen, men inte har klassificerats, ska man komma överens med huvudförtroendemannen om hur detta ska beaktas i granskningen.

6.5 Ersättning för vikariat

När en programarbetare tillfälligt övergår till att vikariera i en arbetsuppgift som kräver en lönegrupp, betalas till honom eller henne en tilläggsersättning som uppgår till minst 4 procent av arbetstagarens grundmånadslön. När en programarbetare övergår till en uppgift som kräver två lönegrupper är ersättningsbeloppet minst 8 procent av arbetstagarens grundmånadslön. Programarbetarens inkomster får emellertid inte minska under vikariatet.

En förutsättning för utbetalning av ovan nämnda ersättning är att vikariatet varar i minst fjorton dygn utan avbrott eller att programarbetaren under ett kalenderår får minst tjugo vikariearbetsdagar i samma eller liknande uppgift. När minimiantalet vikariearbetsdagar har uppfyllts betalas ersättningen från och med den första vikariearbetsdagen, vid behov retroaktivt.

Ersättningen för en vikariearbetsdag beräknas enligt formeln: 4 % eller 8 % x arbetstagarens grundmånadslön x (antalet vikariearbetsdagar/antalet arbetsdagar i månaden i fråga).

Längre tids vikariat och ordinarie anställning av vikariat för den uppgift som vikariatet utgör

När en programarbetare frivilligt övergår till en längre vikariat som varar i minst tre månader, fastställs den personliga månadslön som ska iakttas under tiden för den tidsbegränsade uppgiften med tillämpning av bestämmelserna i punkterna 6.2 och 6.3 i kollektivavtalet.

Om en person som varit vikarie väljs till att tills vidare sköta den uppgift som han eller hon vikarierat i, fastställs hans eller hennes personliga månadslön på nytt i enlighet med punkterna 6.2 och 6.3, om inte omdefinieringen enligt föregående stycke redan har gjorts tidigare.

6.6 Lönebetalning

Lönen och slutlönen betalas regelbundet på fasta lönedagar som bolaget har uppgivit på förhand.

De timavlönades löner betalas med tre veckors intervall.

Om lönedagen inte är en bankdag, ska programarbetaren kunna lyfta lönen under den sista arbets- eller bankdagen som föregår lönedagen.

6.6.1 Avslutande av arbetsavtal under utjämningsperiod

Om arbetsförhållandet avslutas innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 37 timmar per vecka eller 111 timmar per tre veckor, ska man beräkna med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger 37 timmar per vecka eller 111 timmar per tre veckor. För de timmar som överstiger detta antal betalas en ersättning som motsvarar mertids- och övertidsarbete.

6.7 Beräkning av arbetstimmar

Bolaget ska föra bok över fullgjorda arbetstimmar. Därför är arbetstagaren skyldig att vid behov anteckna sina fullgjorda arbetstimmar i enlighet med bolagets gällande anvisningar.

6.7.1 S.k. fyllnadstimmar som antecknas för frånvarodagar

I arbetsskiftsförteckningen antecknas 7 timmar 30 minuter per dag som arbetstid när orsaken till frånvaro är

- semester eller sjukledighet

- avlönad graviditets- och föräldraledighet eller därmed jämförbar adoptionsledighet
- avlönad studieledighet
- kort tillfällig ledighet
- yrkesutbildning
- deltagande i samläsningsutbildning

eller annan därmed jämförbar godkänd ledighet.

Om ovan nämnda frånvaro pågår en hel kalendervecka, antecknas i stället för det ovan nämnda dagliga timantalet ifrågavarande veckas ordinarie arbetstidsmängd.

Om frånvaron inte varit känd då arbetsskiftsförteckningen gjorts upp, räknas fyllnadstimmarna för frånvarodagarna i enlighet med den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

6.8 Lön under sjukledighet, graviditetsledighet, avlönad föräldraledighet och adoptionsledighet samt under studie- och utbildningsledighet

Grundmånadslönen under sjukledighet, graviditetsledighet, avlönad föräldraledighet och adoptionsledighet betalas förhöjd med semesterersättningskoefficienten, dvs. på samma sätt som semesterlönen. Även lönen för den utbildningsledighet som avses i kollektivavtalet betalas på samma sätt som semesterlönen.

6.8.1 Graviditets- och föräldraledighet

Till programarbetare ges som graviditets- och föräldraledighet den tid som personen enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till graviditets- och föräldrapenning.

Under graviditets- och föräldraledigheten betalas till den födande föräldern full lön från början av graviditetsledigheten för sammanlagt 72 vardagar, om arbetsförhållandet har pågått oavbrutet i minst sex månader före detta.

Under föräldraledigheten betalas till den icke-födande föräldern full lön för 32 vardagar, om arbetsförhållandet har pågått oavbrutet i minst sex månader före detta. Med icke-födande förälder menas den förälder som avses i 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsdirektiv: Vid adoption menas med den icke-födande föräldern båda adoptivföräldrarna.

Övergångsbestämmelse:

Denna bestämmelse tillämpas från och med den 3.3.2023 på en programarbetare vars rätt till graviditets- och föräldrapenning fastställs i ett beslut av FPA utifrån bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som trätt i kraft den 1.8.2022.

6.8.2 Sjukfrånvaro

En programarbetare är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsledningen om en sjukdom eller frånvaro av andra orsaker.

En programarbetare som måste vara borta från arbetet på grund av sjukdom i över tre dagar är skyldig att förete ett läkarintyg över sitt hälsotillstånd till sin chef. Om det finns särskilda skäl är en programarbetare skyldig att på anfordran förete läkarintyg även för frånvaro i mindre än tre dagar.

Om programarbetaren till följd av sjukdom eller olycka är oförmögen att arbeta och inte har orsakat sjukdomen eller olyckan avsiktligt eller genom grovt vållande, har hen rätt att under arbetsoförmågan få lön på följande grunder.

- a) Arbetsförhållandet har pågått i mindre än en månad då arbetsoförmågan börjar.

Om arbetsförhållandet har pågått i mindre än en månad har programarbetaren rätt att få lön för sjuktiden till ett belopp av 50 procent av sin fulla lön för dagen då arbetsoförmågan börjar och de nio närmast följande vardagarna. Lönen betalas för de vardagar som skulle ha varit programarbetarens arbetsdagar enligt arbetstidsschemat.

- b) Arbetsförhållandet har pågått oavbrutet i minst en månad men mindre än fyra månader då arbetsoförmågan börjar.

När arbetsförhållandet har pågått i en månad har en programarbetare på grund av sjukdom som börjar efter detta rätt till full lön fram till slutet av den nionde vardagen som följer på dagen för insjuknande. Lönen betalas enligt programarbetarens arbetsdagar i arbetstidsschemat.

- c) Arbetsförhållandet har pågått oavbrutet i minst fyra månader då arbetsoförmågan börjar.

Arbetsförhållandet har pågått oavbrutet	Full lön
4 mån. men mindre än ett år	21 dagar (3 veckor)
1 år men mindre än 3 år	1 månad
3 år men mindre än 5 år	1,5 månad
5 år eller längre	3 månader

Om arbetsoförmågan fortsätter efter de ovan nämnda ersättningsperioderna betalas till programarbetaren 66 procent av lönen för lika lång tid som personen har varit berättigad till oavkortad lön, dock så att lönen för sjuktiden betalas oavbrutet i högst fyra månader.

Om arbetsoförmågan börjar på nytt inom 30 dagar från att den föregående arbetsoförmågan har upphört, har programarbetaren inte rätt till en ny period med lön för sjuktid, utan lönen för sjuktiden betalas högst för ovan nämnda tidsperiod om arbetsoförmågan inte tydligt beror på en annan orsak.

Om bolagets lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under den föregående perioden av arbetsoförmåga, betalas lönen dock för en dags väntetid enligt sjukförsäkringslagen.

6.8.3 Arbetsolyckor

Om sjukdomen har orsakats av en arbetsolycka, betalar bolaget lön för tiden av arbetsoförmåga under högst fyra månader. Från denna lön för sjuktid avdras det belopp som programarbetaren under samma tid erhåller från en försäkringsanstalt genom en lagstadgad försäkring eller en försäkring som bolaget tecknat.

6.8.4 Partiell sjukdagpenning

Om programarbetaren är berättigad till partiell sjukdagpenning och man avtalar om deltidsarbete med hen, betalas full lön enligt heltidsarbete fram tills att hen enligt ovan betalas oavkortad lön för sjuktid. Efter det betalas till programarbetaren lön som motsvarar utförd arbetstid.

6.8.5 Lön för den tid programarbetare sköter kommunalt förtroendeuppdrag

Från månadslönen för en person som sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag drar man av den ordinarie arbetstid som går förlorad på grund av förtroendeuppdraget, ifall det kommunala förtroendeuppdraget kräver ofta återkommande eller längre tids frånvaro under bolagets arbetstid.

Avdraget från månadslönen verkställs så att den månadslön som betalas tillsammans med den ersättning för förtjänstbortfall som kommunen betalar motsvarar den oavkortade månadslönen. Arbetsgivarandelen utbetalas efter det att arbetaren har tillställt en utredning över den ersättning som kommunen betalat för förtjänstbortfallet.

7.1 Intjänning av semester

Kvalifikationsåret pågår mellan 1.4 och 31.3. Fulla kvalifikationsmånaderna bestäms enligt semesterlagen. I regel krävs arbete minst 14 dagar i månaden.

Programarbetaren intjänar semester enligt hur länge hen har varit anställd hos bolaget i slutet av kvalifikationsåret:

- Om arbetsförhållandet fram till den 31.3 har pågått under ett år, intjänar programarbetaren semester enligt semesterlagen, dvs. två vardagar för varje full kvalifikationsmånad.
- Om arbetsförhållandet fram till den 31.3 har pågått oavbrutet eller med avbrott om högst sju kalenderdagar i minst ett år, intjänar programarbetaren tre vardagar semester för varje full kvalifikationsmånad.
- Programarbetaren intjänar 3,5 vardagar semester för varje full kvalifikationsmånad, om personen fram till den 31.3 har varit

1) anställd hos bolaget under en eller flera perioder i minst tio år och

2) anställd oavbrutet eller med avbrott om högst sju kalenderdagar i minst ett år.

Vid beräkning av tio års arbetserfarenhet jämföras med anställning hos bolaget också arbetserfarenhet utanför bolaget i arbetsuppgifter som till sitt innehåll motsvarar arbetsuppgifterna i bolaget och verksamhet som frilansjournalist på heltid i minst tre månaders perioder.

Vid deltidsarbete, där arbetstiden har varit mindre än 30 timmar per vecka, räknas som arbetserfarenhet den tid som skulle gått åt i heltidsarbete för att skaffa motsvarande arbetserfarenhet.

7.2 Semesterlön

Under semestern betalas den grundmånadslön som motsvarar semestertiden förhöjd med semesterersättningskoefficienten.

Vid beräkningen av koefficienten beaktas också de under kvalifikationsåret betalda ersättningarna för

- kvälls-, natt- och söndagsarbete
- körande av fordon

- lördagsarbete.

Semesterersättningskoefficienten utgörs av den procentandel som motsvarar genomsnittet av dessa tilläggsersättningar av grundmånadslönen under kvalifikationsåret. Vid beräkning av genomsnittet divideras summan av de tilläggsersättningar som betalats under kvalifikationsåret med talet 10. Semesterersättningskoefficienten ändras varje år från och med 1.5.

7.3 Semesterpenning

Semesterpenningen är 50 % av semesterlönen. Den betalas i en rat i samband med löneutbetalningen i juni, förutsatt att arbetsförhållandet pågår eller har pågått minst till den första dagen i juni.

Till en programarbetare som avgår med ålders- eller invaliditetspension betalas semesterpenning på både semesterlönen och semesterersättningen.

I andra än ovan nämnda fall betalas semesterpenning inte på semesterersättningen.

På programarbetarens begäran kan med hen avtalas att semesterpenningen byts ut mot motsvarande ledighet.

7.4 Utbildningsledighet

För att främja yrkesskickligheten, utveckla mångsidigt innehåll samt bevara den aktiva arbetsmotivationen kan en programarbetare beviljas avlönad utbildningsledighet. Arrangemanget med utbildningsledighet är en ersättning för att upphovsrätter överläts till bolaget.

Utbildningsledighet kan på ansökan beviljas en programarbetare som i huvudsak sysslat arbetat inom branschen i minst fem år, varav minst tre år vid Rundradion. Ledighet beviljas på 2–6 månader. Av särskilda skäl kan den kortaste utbildningsledigheten undantagsvis vara en månad och den längsta ledigheten 12 månader. Utbildningsledighet kan beviljas i en eller flera perioder. Ny utbildningsledighet kan inte beviljas, om det inte har gått minst fem år sedan programarbetarens föregående utbildningsledighet upphörde.

Den sammanlagda utbildningsledighet som kan beviljas är 250 månader per år. En kommitté bestående av en av bolaget vald ordförande samt två av bolaget och två av Ylen ohjelmatyöntekijät - Rundradions programarbetare ry (YOT ry) för ett kalenderår i sänder utnämnda medlemmar bestämmer om fördelningen av ledigheterna. Kommittén godkänner en plan för hur ledigheten ska disponeras och beslutar om särskild ersättning för eventuella studie- och materialkostnader.

Programarbetaren är skyldig att visa upp en skriftlig redogörelse över studier som genomförts utanför bolaget inom en månad efter att hen återvänt till arbetet efter ledigheten.

Utbildningsledigheten anses motsvara tid i arbetet. Den lön som betalas under ledigheten ska motsvara den inkomstnivå som programarbetaren når upp till under ordinarie arbetstid. Vid behov kan programarbetarens semester förläggas i direkt anslutning till utbildningsledigheten.

7.5 Annan ledighet

En programarbetare kan beviljas avlönad studieledighet om hen deltar i bolagets egen utbildningsverksamhet eller i studier som försiggår utanför bolaget, om studierna är förknippade med programarbetarens arbetsuppgifter.

Om en programarbetares arbete har varit mer ansträngande än vanligt eller om hen av någon annan orsak anses vara i behov av extra ledighet, kan hen beviljas sådan, dock inte för en längre tid än en månad.

7.6 Kort tillfällig ledighet

Från programarbetarens lön och semester avdras inte en kort, tillfällig ledighet som beviljas på grund av akut sjukdomsfall inom familjen, nära anhörigs död eller samhälleligt förtroendeuppdrag. Arbetstagaren ska underrätta sin chef om sådan ledighet i så god tid som möjligt.

Avsikten med en kort, tillfällig ledighet är att ge programarbetaren möjlighet och tid att arrangera ändamålsenlig sjukvård för den familjemedlem som drabbats av akut sjukdom.

Vid behov ska vederbörlig utredning över akut sjukdom företas. Om utredningen består av ett läkarintyg som arbetsgivaren har bett om, svarar bolaget för kostnaderna.

Med samhälleligt förtroendeuppdrag avses främst statliga, kommunala eller kyrkliga förtroendeuppdrag samt sådana med föreningsverksamhet förknippade förtroendeuppdrag, om vilka har överenskommit i detta avtal. Med samhälleligt förtroendeuppdrag jämställs också frånvaro på grund av att programarbetaren hörs som vittne i domstol, i sådana fall där tillräcklig ersättning för förtjänstbortfall inte ingår i domslutet.

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas också för en dag i följande fall: uppbåd och begravningsdag för en nära anhörig.

7.7 Oavlönad ledighet

Bolaget kan bevilja en arbetstagare ledighet utan lön för högst ett år, om särskilt skäl föreligger.

Bolaget kan bevilja en arbetstagare ledighet utan lön även för en längre tid, om särskilt skäl föreligger och det ur bolagets perspektiv anses ändamålsenligt.

Om arbetstagaren i tio månader under det senaste året har haft flera visstidsanställningar hos bolaget och ingen semester kan hållas under den kommande semestersäsongen, eftersom semestern har betalats som semesterersättning, beviljas den visstidsanställda, om hen så önskar, en med chefen överenskommen ledighet utan lön under semestersäsongen, såvida ledigheten inte orsakar väsentliga svårigheter för arbetsgivarens verksamhet. Tidpunkten för ledigheten bestäms enligt principerna för fastställande av tidpunkt för semester.

Under oavlönad ledighet är anställningsvillkoren latent.

8 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

8.1 Medlemsavgifter

Med programarbetarens fullmakt innehåller bolaget medlemsavgifter till fackförbund av programarbetarens lön.

8.2 Organisationsverksamhet

Den tid som åtgår till deltagande i FJF:s förbundsmöte, fullmäktigemöte och styrelsemöte samt i av dessa tillsatta permanenta beredningsorgans möten avdras inte från programarbetarens arbetstid om dessa möten infaller under arbetstid antecknad i arbetsskiftförteckningen. Programarbetaren bör i god tid anmäla om hen ämnar delta i ovan nämnda möten, om möjligt minst en vecka på förhand.

Programarbetarens semesterrätt minskar inte under den tid programarbetaren använder till förhandlingar om arbetsvillkoren förbunden emellan.

8.3 Organisationsutbildning som omfattas av ersättning för förtjänstbortfall som betalas av arbetsgivaren

Till deltagarna i de kurser som godkänts av YOT och bolaget betalas oavkortad grundmånadslön. Egentliga kostnader för deltagande betalas inte. För utbildningstillfällen betalas till YOT en av förbunden överenskommen måltidsersättning.

Under januari månad varje år ska bolaget och YOT avtala om vilka kurser, utbildningsarrangemang och förtroendeuppdrag som hör till tillämpningsområdet för denna punkt. Utgångspunkten är att dessa kurser är sådana av FJF

arrangerade utbildnings- och förhandlingsdagar som är avsedda för ordförande, sekreterare och förtroendemän, samt för arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens medlemmar och som avser att ge dessa personer de kunskaper och färdigheter som behövs för att sköta uppgifterna.

Övrig organisationsutbildning

En programarbetare beviljas rätt att delta i av FJF anordnande, högst en månad långa kurser om detta är möjligt utan att arbetsplatsens verksamhet åsamkas betydande olägenhet. Om det inte är möjligt att bevilja programarbetaren ledighet, ska huvudförtroendemannen senast tio dagar innan kursen börjar underättas om varför rättigheten att delta inte beviljas.

Anmälan om deltagande

Anmälan om en programarbetares avsikt att delta i en kurs ska göras minst

- tre veckor innan kursen börjar om kursen räcker högst en vecka
- sex veckor innan kursen börjar om kursen räcker längre än en vecka.

8.4 Underleverans

Vid konkurrensutsättning av produktioner ska bolaget övervaka att man i de beställda produktionerna följer de principer för rent spel som har angetts i lagar och kollektivavtal. Bolaget ska i enlighet med lagen om beställansvar övervaka att tidtabellerna, finansieringen och produktionsbudgeten är på en realistisk nivå och att lönerna överensstämmer med branschens kollektivavtal. Bolaget ska för viss tid upphöra med köpen från sådana produktionsbolag som inte följer de lagliga spelreglerna.

I de avtal som gäller underleverans upptas ett villkor, där underleverantören, vad gäller personalens anställningsförhållanden, förbinder sig att iaktta det normalt bindande eller allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

Vid användningen av underleverans kan det uppstå en grundad misstanke om att underleverantören inte sköter sina lagstadgade skyldigheter eller skyldigheter enligt kollektivavtalet. Bolaget ska tillsammans med huvudförtroendemannen bedöma läget och skaffa nödvändig information för att lösa situationen samt utifrån detta vidta åtgärder för att erhålla utredningar. Huvudförtroendemannen har rätt att fördjupa sig i de erhållna utredningarna. Dessutom går de lokala parterna årligen igenom bolagets underleveranser i sin helhet.

Om bolagets personal med anledning av övergång till underleverans måste reduceras, bör bolaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra

uppgifter och, ifall detta inte är möjligt, utreda underleverantörens möjligheter att anställa arbetstagaren med oförändrade löneförmåner.

Bolaget ska särskilt i de avtal om underleverans som ingås med småföretagare iaktta den tvingande definition för anställningsförhållande som anges i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

8.5 Bemanningsarbete

Hyrda arbetstagare kan anlitas

- för att utjämna arbetstoppar
- när den hyrda arbetstagaren i sitt arbete använder den egna arbetsgivarens specialredskap eller -utrustning, som bolaget inte kan anvisa för produktionen
- för uppgifter där rekryteringen till exempel på grund av särskilda yrkesskicklighetskrav är svår att genomföra med skälig möda med tanke på det brådskande behovet av arbetskraft och arbetsuppgiftens varaktighet och
- för uppgifter som bolaget vanligtvis inte alls låter utföra eller i endast en mycket liten omfattning låter utföra med programarbetare i bolagets egen tjänst.

I övriga fall förutsätter anlitaandet av hyrda arbetstagare ett lokalt avtal med huvudförtroendemannen. Avtalet ska göras skriftligt.

De minimianställningsvillkor som ska tillämpas på hyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. På anställningsförhållanden tillämpas i detta fall minst de bestämmelser som anges i programarbetarnas kollektivavtal, såvida bemanningsföretaget inte är bundet till ett normalt eller allmänt bindande kollektivavtal.

När bolaget anlitar hyrda arbetstagare ska bolaget på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete. Bolaget ska varje år lämna huvudförtroendemannen en utredning om anlitaande av hyrd arbetskraft och grunderna för hur villkoren för bemanningsarbete fastställs.

8.6 Arbetshälsa

Arbetstagare, vars arbetstid enligt arbetsavtalet uppgår till i genomsnitt minst 18 timmar per vecka, har rätt till företagshälsovårdstjänster i enlighet med bolagets gällande anvisningar.

Förutsättningen är att det anställningsförhållande som uppfyller kraven i stycket ovan har fortgått oavbrutet, eller med avbrott om högst tio kalenderdagar, i minst hundra kalenderdagar, baserat på ett eller flera arbetsavtal.

Om arbetstagaren då de ovan fastställda förutsättningarna har uppfyllts har omfattats av bolagets företagshälsovårdstjänster som överstiger den lagstadgade nivån och hens anställningsförhållande därefter avbryts för högst fyra månader har arbetstagaren rätt till dessa förmåner genast från början av det nya anställningsförhållandet. Om arbetstagarens anställningsförhållande före avbrottet har fortgått ett år, har arbetstagaren rätt till förmånerna genast från början av det nya anställningsförhållandet, förutsatt att avbrottet mellan anställningsförhållandena inte överstiger sex månader.

Om arbetstagaren är frånvarande utan lön i över en månad, står hen utanför de förmåner som anges i anvisningarna under hela sin oavlönade frånvaro. Om anställningsförhållandet har varit giltigt under frånvaron eller har avbrutits för högst fyra månader, har arbetstagaren rätt till förmånerna genast när hen återvänder till arbetet.

När bolaget överväger väsentliga förändringar vad gäller företagshälsovårdens innehåll, omfattning eller förverkligande ska frågan diskuteras med huvudförtroendemannen och förhandlingsdelegationen för samarbetsärenden.

9 FÖRHANDLINGSBESTÄMMELSER OCH ARBETSFRED

9.1 Lokala avtal

Enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet kan mellan arbetsgivarens representant och förtroendemannen lokalt ingås avtal som avviker från kollektivavtalets bestämmelser. Avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen anses representera. Avtalet kan ingås för en viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten så begär.

Ett här avsett lokalt avtal är en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter det att kollektivavtalet i övrigt löpt ut. Under denna tid, och inom en månad från det datum då ett nytt kollektivavtal har ingåtts, kan även ett tidsbestämt avtal sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Lokalt kan man avtala om avvikelse från följande bestämmelser i kollektivavtalet:

- arbetstidsutjämning
- arbetsskiftsförteckning
- begränsningar som gäller kvälls- och nattarbete
- ändringar i arbetsskiftsförteckningen
- ersättning för olägenhet som orsakats av ändring i arbetsskiftsförteckningen
- vilotiderna per vecka

- ersättning för arbete utfört under veckovilan
- ersättning för söndagsarbete
- ersättning för mertidsarbete
- övertidsersättning
- ersättning för kvällsarbete
- ersättning för nattarbete
- ersättning för arbete som förkortar nattvilan
- ersättning för arbete av utryckningsnatur
- beredskapsersättning
- resor
- ersättning för restid och resekostnader
- ersättning för körande av fordon
- vikarieersättning
- minimibelopp för garantiheko
- praktikantbilaga
- vilopauser per dygn
- ersättning för arbete utfört under dygnsvilan
- underleverans
- bemanningsarbete
- ersättning för lördagsarbete.

9.1.1 Krisklausul

Om det i den finansiering som Rundradion får genom offentliga medel sker väsentliga förändringar till följd av vilka bolaget riskerar att råka i exceptionella ekonomiska svårigheter, bedömer de lokala parterna tillämpandet av bestämmelserna i kollektivavtalet under de ändrade omständigheterna. Utifrån de ändrade omständigheterna kan man lokalt avtala om att avvika från bestämmelserna i kollektivavtalet, för att kunna trygga Rundradions verksamhetsförutsättningar och arbetsplatser i den omfattning detta är möjligt. Avtalet ingås för en viss tid och kan förnyas vid behov, om de omständigheter som avtalet bygger på fortfarande gäller.

Om de lokala parterna tillsammans anser att de ändrade omständigheterna förutsätter att bestämmelserna i kollektivavtalet ska ändras för viss tid ska parterna komma överens om de nödvändiga ändringar som krävs för att trygga Rundradions verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna.

Med ovan avsedda avtal kan man dock inte underskrida arbetstagarens grundmånadslön (punkterna 6.2 och 6.3 i det nuvarande kollektivavtalet).

9.2 Arbetsfredsplikt

Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i dess helhet eller mot någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna. Undertecknarförbunden är

skyldiga att se till att deras medlemmar inte vidtar stridsåtgärder eller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

9.3 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Vid meningsskiljaktigheter, om någondera parten föreslår förhandlingar, ska dessa inledas så fort som möjligt, senast två veckor efter förslaget. Förhandlingarna ska genomföras med undvikande av allt onödigt förhalande. Över förhandlingarna ska på yrkande av någondera parten uppgöras en promemoria. Promemorian ska göras inom två veckor från det att förhandlingarna avslutats.

Om meningsskiljaktigheter i fråga om tolkningen av detta avtal eller brott mot detsamma ska först underhandlas mellan vederbörande chef och programarbetare eller förtroendemän, och om enighet inte kan nås, mellan huvudförtroendemannen och bolaget.

Om enighet inte heller på detta sätt kan nås, överförs ärendet till handläggning förbunden emellan. Båda förbunden kan hänskjuta saken till skiljedomstol eller arbetsdomstol för avgörande.

Ifall skiljemännen anser att den fråga som förts till dem för avgörande är så vidsträckt att den borde avgöras i arbetsdomstol, kan ärendet remitteras till förbunden, vilka därefter har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen.

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA och Finlands Journalistförbund väljer en skiljeman var, samt behövligt antal suppleanter för denna för en avtalsperiod i sänder. Även en sådan person som enligt lagen är jävig kan fungera som skiljeman. Skiljemännen utser för en avtalsperiod i sänder en ordförande som bör vara en lagfaren, opartisk person. Ifall skiljemännen inte kan enas om ordförande, utses denna, på anhållan av någondera parten, av riksförlikningsmannen. Skiljemännens kostnader fördelas jämnt mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA och Finlands Journalistförbund, ifall inte skiljemännen bestämmer annorlunda. I övrigt följs bestämmelserna i lagen om skiljemannaförfarande.

Helsingfors den 3 mars 2025

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Minna Ääri

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF

Antti Laakso

Petri Savolainen

BILAGA 1 PRAKTIKANTBESTÄMMELSER

a) Praktik för studerande inom yrkesinriktad utbildning

Praktik som ingår i yrkesinriktad examen genomförs i första hand som läroavtalsutbildning i anställningsförhållande.

- Lönen är minst minimilön i enlighet med FPA:s arbetsvillkor för inkomstrelaterad dagpenning (år 2025 1 430 euro/mån., ändras vanligen varje kalenderår).
- Efter tre månaders praktik i en eller flera perioder är lönen minst 55 % av den uppgiftsrelaterade lönen.
- Då praktikanten fungerar som vikarie för en arbetstagare ska praktikanten betalas minst den fulla uppgiftsrelaterade lönen.

På särskild begäran av läroanstalten kan praktiken grunda sig på ett utbildningsavtal, varvid inget anställningsförhållande uppkommer och praktiken är oavlönad.

- Dessutom utgör inte jobbskuggning eller projekt som hör till den egentliga undervisningen vid läroanstalten något anställningsförhållande och är oavlönade, om inget annat har överenskommit separat.
- Till oavlönade praktikanter erbjuder bolaget en gratis måltid under dagar som är minst sex timmar långa.

b) Praktik för yrkeshögskole- och universitetsstuderande

Praktik som ingår i yrkeshögskole- eller universitetsexamen genomförs i ett anställningsförhållande.

- Lönen är minst minimilön i enlighet med FPA:s arbetsvillkor för inkomstrelaterad dagpenning (år 2025 1 430 euro/mån., ändras vanligen varje kalenderår).
- Efter tre månaders praktik i en eller flera perioder är lönen minst 55 % av den uppgiftsrelaterade lönen.
- Då praktikanten fungerar som vikarie för en arbetstagare ska praktikanten betalas minst den uppgiftsrelaterade lönen till fullt belopp.

Jobbskuggning eller projekt som hör till den egentliga undervisningen vid läroanstalten utgör inget anställningsförhållande och är oavlönade, om inget annat har överenskommit separat.

c) Ersättning för handledning av praktikant

Till handledaren som ansvarar för handledning av en praktikant enligt punkterna a) och b) betalas ersättning på 176,09 euro (180,49 euro från och med 1.6.2025, 185,18 euro från och med 1.6.2026 och 188,88 euro från och med 1.6.2027, om kollektivavtalet inte har sagts upp för att upphöra 28.8.2027). Det är frågan om en engångsersättning som betalas i samband med den löneutbetalning som följer på inledandet av handledningen. Till en arbetstagare som endast tillfälligt deltar i handledningen (kortare tid än två veckor) betalas ingen ersättning. Ersättning betalas inte till chefer eller producenter.

d) Praktisk arbetslivsorientering

Praktisk arbetslivsorientering som är en del av grundskolans undervisning utgör inget anställningsförhållande och är oavlönad. Bolaget erbjuder en gratis måltid.

e) Praktik för personer som saknar utbildning inom mediebranschen

Denna punkt kan tillämpas på arbetstagare i ett anställningsförhållande som har karaktären av praktisk arbetslivsorientering eller praktik, då arbetstagaren inte har en studieplats eller examen inom mediebranschen och inte har någon tidigare relevant arbets- eller praktikerfarenhet.

- Lönen är minst minimilön i enlighet med FPA:s arbetsvillkor för inkomstrelaterad dagpenning (år 2025 1 430 euro/mån., ändras vanligen varje kalenderår).
- Efter sex månaders praktik är lönen minst 80 % av den uppgiftsrelaterade lönen.
- Praktikanttiden är högst ett år.
- Om praktikanten har avlagt en högskoleexamen, ska hen betalas minst den uppgiftsrelaterade lönen till fullt belopp.
- Då praktikanten fungerar som vikarie för en arbetstagare ska praktikanten betalas minst den uppgiftsrelaterade lönen till fullt belopp.

BILAGA 2 FASTSTÄLLANDE AV LÖNEN I TIMAVLÖNAT ARBETE

Timlön används i arbete som utförs under korta perioder åt gången i ett arbetsförhållande på viss tid.

Svårighetsgraden i en timavlönad uppgift bedöms enligt motsvarande uppgift med månadslön. Om det inte finns en motsvarande uppgift med månadslön, används den närmast jämförbara uppgiften som grund för att bestämma timlönen. Timlönen bestäms genom att dividera den uppgiftsrelaterade lönen med talet 152. Den kompetens som överskrider den svårighetsnivå som arbetsuppgiften förutsätter beaktas genom att betala en timlön som höjs på individuella grunder.

Tillägg i timavlönat arbete

De kvälls- och nattersättningar samt ersättningar för mertidsarbete, lördagsarbete, söndagsarbete, restid och beredskap som betalas i timavlönat arbete fastställs enligt utförda arbetstimmar.

Arbetstiden bestäms enligt detta kollektivavtal.

I periodarbete iakttas principerna för periodarbete, ifall arbetstiden under en treveckorsperiod är minst 111 timmar. Under partiella perioder betalas dubbel timlön för det arbete som överstiger 40 timmar i veckan, och då betalas ingen separat ersättning för periodövertidsarbete.

De timavlönades löner betalas med tre veckors intervall. Vid dröjsmål i lönebetalningen betalas lagenlig dröjsmålsränta och lön för väntetid.

Semesterersättning som utbetalas till en timavlönad person utgör 11,5 % av den utbetalda förtjänsten för den ordinarie arbetstiden under kvalifikationsåret. Semesterersättningen betalas per lönebetalningsperiod.

BILAGA 3 SKYDDSKLÄDER OCH SKYDDSUTRUSTNING, ARBETSDRÄKT

Skyddskläder och skyddsutrustning

- På bolagets bekostnad anskaffas personliga skyddskläder och/eller personlig skyddsutrustning åt arbetstagare som på uppdrag av bolaget
- arbetar i smutsiga, våta, leriga, sotiga och dammiga förhållanden såvida arbetet inte är tillfälligt
- arbetar utomhus i regn eller köld, såvida arbetet inte är tillfälligt
- monterar upp eller demonterar, installerar, underhåller eller reparerar maskiner eller anläggningar
- handskas med smutsiga föremål som stått i lager eller andra nedsmutsade föremål, smörjoljor eller bränslen, eller kraftigt frätande kemikalier
- arbetar under sådana förhållanden där ordinära arbetskläder inte går att använda, eller där arbetskläderna slits mer än normalt

Skyddskläderna och skyddsutrustningen förnyas vid behov.

Utöver det som ovan konstaterats, skaffar bolaget de arbetsdräkter, skyddskläder, skyddsredskap eller den skyddsutrustning som förutsätts för arbetssäkerheten.

Utöver den personliga utrustningen skaffar bolaget ett tillräckligt antal skyddskläder och tillräcklig skyddsutrustning för gemensamt bruk.

De personliga skyddskläderna får arbetstagaren till egna, och hen bör på egen bekostnad hålla dem i skick. Personlig skyddsutrustning (t.ex. skyddshjälm, skyddsglasögon o. dyl. utrustning) ges inte till egna och därför sörjer bolaget för deras underhåll.

Arbetsdräkt

Ifall det förutsätts att programarbetaren i sitt arbete använder egen specialutrustning eller -klädsel (t.ex. festkläder, maskeraddräkt, sjukhuskläder eller dylikt) betalar bolaget till arbetstagaren en ersättning om 13,43 euro/bruksdygn från och med 1.6.2023 (13,77 euro fr.o.m. 1.6.2024, 14,13 euro fr.o.m. 1.6.2026 och 14,41 euro fr.o.m. 1.6.2027, om inte kollektivavtalets har sagts upp till att upphöra 28.8.2027) för användning av egna kläder eller ersätter kostnaderna för hyra av dylik dräkt eller specialutrustning.

Arbetsutrustning

Bolaget fattar beslut om vilken arbetsutrustning som behövs. Bolaget ska ordna den arbetsutrustning som varje programarbetare behöver i arbetet.

Om bolaget undantagsvis inte kan tillhandahålla den arbetsutrustning som behövs i arbetet, kan man komma överens med programarbetaren om användning av egen arbetsutrustning och om ersättning som betalas för denna.

BILAGA 4 FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Med förtroendeman avses en förtroendeman enligt lagstiftningen.

Förtroendemannasystemets betydelse och förtroendemännens uppgifter

Upprätthållandet och utvecklandet av kollektivavtalssystemet bygger på förhandlingsrelationerna mellan arbetsgivar- och programarbetarparten. Avsikten med det förtroendemannasystem som dessa relationer förutsätter är att

- trygga iakttagandet av de avtal om programarbete som ingåtts mellan programarbetarna och bolaget
- säkra en ändamålsenlig och snabb utredning av meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och programarbetarna och att främja behandlingen av andra frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och programarbetarna
- upprätthålla och främja arbetsfreden på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

Förtroendemännens huvudsakliga uppgift är att verka som Ylen ohjelmatyöntekijät - Rundradions programarbetare ry:s (YOT) representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Förtroendemännen har även till uppgift att verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och personalen.

Huvudförtroendemannen representerar de programarbetare som avses i kollektivavtalet vid förhandlingar som förs med arbetsgivaren och som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och dess bilagor eller arbetslagstiftningen, och i allmänna frågor som gäller arbetsförhållanden.

Förtroendemännens verksamhetsområden, befrielse från arbetet och ersättningar

YOT har en huvudförtroendeman samt en lokal förtroendeman per varje 180 programarbetare vid Yle.

Förtroendemannaoområdena avtalas med huvudförtroendemannen. Behövliga förändringar förhandlas i god tid innan kandidatuppställningen för förtroendemannavalet börjar.

Huvudförtroendemannauppgiften är en heltidssyssla.

Om det i bolaget finns minst 1 300 programarbetare kan de lokala förtroendemännen bland sig välja en sådan förtroendeman som får använda 50 procent av sin arbetstid till att sköta sina uppdrag som förtroendeman. Byte av den

förtroendeman som får 50 % befrielse för att sköta sina uppdrag som förtroendeman ska anmälas skriftligt till arbetsgivaren minst en månad före bytet.

För den tid huvudförtroendemannauppdraget fortgår betalas antingen individuell grundmånadslön enligt löneklass 12, till vilken fogas en 10 %:s totallönedel, eller en på ersättning av förtjänstförlust baserad lön som är högre än detta.

På huvudförtroendemannen tillämpas kollektivavtalet för programarbetare. Rundradion ska tillhandahålla huvudförtroendemannen ett permanent arbetsutrymme som lämpar sig för hans uppgifter och vidare en telefon samt kontorsmateriel och förnödenheter som hen behöver.

Förtroendemannen har rätt att vid behov få befrielse från arbetet för att sköta sina förtroendemannauppgifter. Befrielsen arrangeras vid en med avseende på arbetet lämplig tidpunkt.

Arbetsgivaren bör med arbetsarrangemang eller vid behov med vikariat trygga förtroendemannens möjligheter att sköta sitt förtroendemannauppdrag på vederbörligt sätt. Förutsättningarna för att kunna sköta förtroendemannauppdraget får inte vara beroende av arbetsgemenskapens storlek eller ställning i Rundradions organisation.

Den ersättning som betalas till en förtroendeman fastställs enligt antalet programarbetare inom respektive verksamhetsområde på följande sätt:

Antal arbetstagare	Tilläggsersättning
under 180	12 %
180–300	16 %
över 300	22 %

Tilläggsersättningen beräknas på den individuella månadslönen utan totallönedel. Grunden för tilläggsersättningen är antalet programarbetare den 1 januari.

Om förtroendemannen under arbetstid för lokala förhandlingar med arbetsgivaren eller verkar i andra förtroendemannauppgifter som överenskommits med arbetsgivaren, får förtroendemannens inkomster under ordinarie arbetstid inte sjunka, även om förtroendemannauppgiften skulle hindra utförandet av det ordinarie arbetet.

Om huvudförtroendemannen utanför ordinarie arbetstid utför uppgifter om vilka överenskommits med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för tid som på detta sätt gått förlorad eller avtalas med hen om annan tilläggsersättning.

Bolaget ska till förtroendemannen betala ersättning för av förtroendemannauppdraget föranledda resekostnader och restid samt betala eventuella

måltidsersättningar och dagtraktamenten enligt de grunder som överenskomits i detta kollektivavtal.

Behörighet och val av förtroendeman

Till förtroendeman och dennes ersättare kan väljas en sådan programarbetare inom kollektivavtalets tillämpningsområde som sedan minst ett år varit anställd vid bolaget och som är medlem i Ylen ohjelmatyöntekijät - Rundradions programarbetare ry.

Förtroendemannen och dennes ersättare ska vid valet arbeta inom sitt verksamhetsområde.

Förtroendemannen väljs för två kalenderår i sänder. Om förtroendemannen under en längre tid är förhindrad att sköta sina uppgifter, kan någon annan väljas i hans ställe.

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka som valts till förtroendeman. I fråga om huvudförtroendemannens ersättare ska dessutom meddelas när vederbörande verkar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. På ersättaren för huvudförtroendemannen ska härvid tillämpas de bestämmelser som gäller huvudförtroendemannen.

Förtroendemannens ställning

Förtroendemannens ställning i arbetsförhållandet till arbetsgivaren är oberoende av om personen sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt eget arbete eller om hen har blivit befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens föreskrifter samt andra ordningsstadganden.

En programarbetare som är förtroendeman får inte överflyttas till en lägre avlönad uppgift än den personen hade då hen blev vald till förtroendeman och får inte heller avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannauppgiften.

Då huvudförtroendemannen lämnar sitt huvudförtroendemannauppgift ska personen få samma uppgift vid Rundradion eller minst en likvärdig uppgift som den personen hade innan hen blev huvudförtroendeman. Huvudförtroendemannauppgiften berättigar till branschtillägg enligt samma nivå som programarbetarens tidigare uppgift.

Om bolaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får dylik åtgärd inte riktas mot huvudförtroendemannen ifall bolagets verksamhet inte helt nedläggs.

I en programenhet fungerande förtroendemanns arbetsavtal kan i enlighet med arbetsavtalslagen sägas upp endast när arbetet helt upphör och när annat arbete som skulle motsvara personens yrkesskicklighet inte kan erbjudas.

Förtroendemannen får inte sägas upp på individuell grund utan att majoriteten av de programarbetare som personen representerar ger sitt samtycke därtill (arbetsavtalslagen).

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Hävning av förtroendemannens arbetsavtal på den grund att personen brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig om hen inte samtidigt upprepningsvis och i väsentlig omfattning samt trots tilldelad varning underlåtit att iakttä arbetsplikten.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av en förtroendemans arbetsavtal får förtroendemannen inte ställas i ofördelaktigare ställning i förhållande till de övriga programarbetarna.

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som YOT ställt upp och om vars kandidatur YOT skriftligt meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandattiden börjar för den kandidats del som väljs till huvudförtroendeman och upphör för andra kandidaters del när YOT har konstaterat valresultatet.

Bestämmelserna om anställningsskydd bör därtill tillämpas på en person som fungerat som huvudförtroendeman i sex månader efter det att huvudförtroendemannauppgiften har upphört.

Om förtroendemannens arbetsavtal upphävs i strid med detta avtal bör arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagens 12 kap. 2 §. Som en på ersättningens storlek höjande faktor bör beaktas det att rättigheterna i detta avtal kränkts.

Uppgifter som ska lämnas till förtroendemän

Om oklarhet eller oenighet uppstår om programarbetarens lön eller andra ärenden i anslutning till arbetsförhållandet, ska förtroendemannen ofördröjligen ges alla uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

Bolaget ger huvudförtroendemannen information om programarbetarnas och förtroendemannens programarbetare som hör till dennes verksamhetsområde

- arbetskraftens fördelning i
 - o ordinarie personal
 - o visstidsanställd personal med månadslön
 - o deltidsanställd personal med månadslön och
 - o personal med timlön
- grunderna för visstidsanställningar

- förtjänstnivå och avlöning samt om dess sammansättning och utveckling och
- nya personer som anställts inom avtalsbranschen.

Uppgifterna lämnas med användarrättighet till rapporteringssystemen eller skriftligen två gånger per år och därtill på huvudförtroendemannens begäran skriftligen två gånger per år.

Huvudförtroendemannen bereds möjlighet att få ingångna arbetsavtal för programarbetare, även utrikeskorrespondenters arbetsavtal, till påseende, ifall de vederbörande programarbetarna samtycker till detta.

Giltighetstid

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 3 mars 2025

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF

BILAGA 5 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING MELLAN BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA OCH FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på programarbetaren, uppsägning från programarbetarens sida samt det förfarande som iakttas vid uppsägning eller permittering av programarbetare av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker.

Avtalet gäller inte

1. läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/98).
2. hävning av arbetsavtal under provotid.

Protokollsanteckning 1:

I arbetsavtalet iakttas en provotid på 6 månader enligt punkt 2.1 i kollektivavtalet, om inte annat avtalats.

3. Hävning av arbetsavtalet enligt 8 kap. 1 § eller 3 § i arbetsavtalslagen och inte av ekonomisk eller produktionsorsak enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Enligt detta avtal kan man utreda huruvida uppsägning verkställd enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen de facto har berott på en orsak som hänför sig till arbetstagaren och om arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på en i 2 § i detta avtal avsedd grund i en situation där arbetsavtalet har hävts enligt 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

4. Avslutande av arbetsavtal på viss tid i slutet av tidsfristen på grundad anledning enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Förfarandebestämmelserna i I, III och IV kapitlet i avtalet iakttas dock även vid uppsägning eller permittering av arbetskraft av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

Bolaget får inte säga upp en programarbetares arbetsavtal utan vägande saksakal enligt arbetsavtalslagen.

Sådana grunder för uppsägning anses vara av programarbetaren själv beroende orsaker enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iakttä bestämmelser som bolaget gett med stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsföreskrifter, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet samt sådana anledningar av vilka hävande av arbetsavtal är möjligt enligt arbetsavtalslagen.

Programarbetaren får dock inte sägas upp förrän hen varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Före uppsägning bör det även utredas om det är möjligt att undvika uppsägning genom att programarbetaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse att det rimligen inte kan förutsättas att bolaget fortsätter avtalsförhållandet, behöver bestämmelserna om varning och omplacering inte iakttas.

3 § Uppsägningstider

Bolaget och programarbetaren kan även avtala om annat beträffande uppsägningstider. Om inte annat avtalats iakttas följande uppsägningstider.

Då bolaget säger upp ett arbetsavtal

Arbetsförhållandet har pågått utan avbrott	Uppsägningstid
högst ett år	14 dagar
1–4 år	1 månad
4–8 år	2 månader
8–12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Då programarbetaren säger upp ett arbetsavtal

Arbetsförhållandet har pågått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid och tid för meddelande om permittering

Ifall bolaget sagt upp en programarbeters arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden eller permitterat en programarbetare utan att iaktta tiden för meddelande om permittering, är bolaget skyldigt att i ersättning till programarbetaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden eller tiden för meddelande om permittering.

En programarbetare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till bolaget betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden eller tiden för meddelande om permittering har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden eller för tiden för meddelande om permittering som inte iakttagits.

5 § Meddelande om uppsägning och bevisande av uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas bolagets representant eller programarbetaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per post eller e-post. Den part som sagt upp arbetsavtalet ska kunna påvisa att uppsägning skett.

6 § Verkställande av uppsägning

Uppsägning av arbetsavtal anses ha blivit verkställd då bolaget eller programarbetaren fått del av det meddelande som avses i 5 § i detta avtal.

Per post eller per e-post sänt meddelande om uppsägning anses ha kommit till mottagarens kännedom senast sjunde dagen efter det att meddelandet sänts.

Om en programarbetare är på semester enligt lag eller avtal eller om programarbetaren har en minst två veckor lång ledig period på grund av utjämning av

arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts per post eller e-post ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

7 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Bolaget ska på begäran av programarbetaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de grunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

8 § Programarbetarens uppsägningsskydd under graviditet och graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet samt tiden för vårdledighet

Bolaget får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att programarbetaren är gravid eller på den grund att programarbetaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen. På begäran av bolaget ska programarbetaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om bolaget säger upp arbetsavtalet med en programarbetare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att programarbetaren är gravid eller familjeledig, om bolaget inte kan visa att orsaken är en annan.

Bolaget får säga upp ett arbetsavtal under programarbetarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om bolagets verksamhet upphör helt och hållet.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ PROGRAMARBETAREN

9 § Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom skälig tid efter det att bolaget fått kännedom om sådan grund för uppsägning som har samband med programarbetarens person.

10 § Hörande av programarbetaren

Innan uppsägning verkställs ska bolaget ge programarbetaren tillfälle att bli hörd om skälen till uppsägningen. Programarbetaren har härvid rätt att anlita förtroendemannen som biträde.

11 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda förhandlingar om en meningsskiljaktighet till följd av uppsägning av programarbetarens arbetsavtal.

Om meningsskiljaktigheten mellan arbetsgivaren och programarbetaren inte har kunnat avgöras vid lokala förhandlingar, bör meningsskiljaktigheten på endera arbetsgivarens eller förtroendemannens försorg hänskjutas till förhandling mellan förbunden. Förhandlingarna mellan förbunden förs, om möjligt, under förloppet av uppsägningstiden.

Förhandlingarna förs enligt den förhandlingsordning som avses i det kollektivavtal som binder förbunden.

Förhandlingsskyldigheten anses fullgjord när saken behandlats lokalt eller mellan förbunden.

Över förhandlingarna som förs mellan förbunden bör ett protokoll föras av vilket framgår innehållet i det avgörande som man kommit fram till och, ifall man inte nått enighet i saken, vardera partens åsikt om den meningsskiljaktighet som det gäller.

Förbunden kan i enskilda fall komma överens om annat förfarande än det som avses ovan i styckena 2–5.

12 § Skiljedomstol

Om enighet inte nåtts om en tvist som gäller uppsägning av arbetsavtal, kan någotdera förbundet hänskjuta saken till behandling av skiljemän, såsom avses i punkt 9.3 i kollektivavtalet. Ifall skiljemännen anser att den fråga som hänskjutits dem för avgörande är så vidsträckt och till sin allmänna karaktär sådan att den borde avgöras i arbetsdomstol, må de meddela detta till parterna, vilka därefter har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen.

Väckande av talan vid skiljedomstol ska ske senast inom den tidsfrist som avses i 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Underlåtenhet att iakttä ovannämnda tidsfrist medför att man förlorar sin rätt till talan.

13 § Ersättning vid ogrundad uppsägning

Om bolaget har sagt upp en programarbetare i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal, är bolaget skyldigt att till programarbetaren betala ersättning för ogrundad uppsägning. Ersättningen fastställs enligt bestämmelserna i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av en programarbetare bör minst följande meddelandetider iakttas.

Arbetsförhållandet har pågått utan avbrott	Meddelandetid
under 5 år	14 dygn
5 år eller längre	1 månad

Permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan även avtala om permittering, varvid det finns skäl att utreda avtalets inverkan på t.ex. rätten till arbetslöshetsskydd.

Om permittering har skett tills vidare, ska bolaget minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

Programarbetaren får med de begränsningar som följer av 3 kap. 3 § och 5 kap. 6 § i arbetsavtalslagen ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om användningen av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 5 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

15 § Meddelande om permittering

Bolaget ska ge programarbetaren personligen meddelande om permittering med iakttagande av den tid för meddelande om permittering som avses i 14 § i detta avtal. Om meddelandet inte kan lämnas personligen, får det sändas per post eller e-post med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Ovan i föregående stycke nämnda meddelandeskyldighet uppstår dock inte, ifall bolaget inte är skyldigt att betala lön till programarbetaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Bolaget ska på begäran av programarbetaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

16 § Exceptionella permitteringssituationer

Återkallande av permittering

Om nytt arbete uppkommer hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering, kan meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I detta fall upphör permitteringsmeddelandets betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

Framskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för meddelande om permittering kan dock vara tillfälligt till sin natur. I dylika fall är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen, utan permitteringsens begynnelsepunkt kan flyttas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund flyttas endast en gång utan nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som det arbete som uppkommit under tiden för meddelande om permittering varar.

Avbrytande av permittering

Om tillfälligt arbete uppkommer hos bolaget efter att permitteringen inletts, kan bolaget och programarbetaren avtala om tillfälligt avbrytande av permitteringen så att permitteringen fortgår efter arbetet.

Avtal ska ingås innan arbetet inleds. Samtidigt är det skäl att utreda det tillfälliga arbetets beräknade längd. Vid överenskommelse om tillfälligt avbrytande av permittering är det skäl att utreda vilka följder detta har för rätten till arbetslöshetsskydd.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering som sker av en annan orsak än en sådan orsak som beror på programarbetaren bör såvitt möjligt följas en regel enligt vilken programarbetare som är viktiga för bolagets verksamhet, programarbetare som behövs för specialuppgifter och programarbetare som i bolagets tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras sist, samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid arbetsförhållandets längd samt omfattningen av programarbetarnas försörjningsplikt.

18 § Meddelande om uppsägning och permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Vid uppsägning av programarbetare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska detta meddelas till vederbörande förtroendemän. Även meddelandet om permittering ska delges vederbörande förtroendemän.

Om reduceringen eller permitteringen av arbetskraft på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker gäller minst 10 programarbetare, ska bolaget också underrätta arbetskraftsmyndigheterna om saken.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



SUOMEN
JOURNALISTILIITTO
FINLANDS
JOURNALISTFÖRBUND

Suomen Journalistiliitto ry

PL 252, 00531 HELSINKI
Vaihde 09 6122 330
www.journalistiliitto.fi