



Konst- och kulturbranschen

Arbetsförhållandets villkor

1.4.2017–31.3.2018

Akavas Specialorganisationer rf och Fackorganisationen för konst- och kultursektorn TAKU rf har uppgjort denna rekommendation om arbetsförhållandets villkor för konst- och kulturbranschen. Rekommendationen gäller arbetsförhållandets villkor för arbetstagare i företag, organisationer, föreningar, stiftelser och andra sammanslutningar inom den privata konst- och kulturbranschen.

De i rekommendationen ingående villkoren för arbetsförhållandet grundar sig antingen på obligatorisk lagstiftning såsom arbetsavtals-(L 26.1.2005/55), arbetstids- (L 9.8.1996/605) och semesterlagen (L18.3.2005/162) eller på arbetsmarknadens praxis.

Rekommendation är giltig 1.4.2017–31.3.2018.

Helsingfors den 18 mars 2017.

AKAVAS SPECIALORGANISATIONER RF



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja



Tuire Torvela
lakimies

FACKORGANISATIONEN FÖR KONST- OCH KULTURSEKTORN TAKU RF



Mari Lankinen
ordförande



Kirsi Herala
verksamhetsledare

Arbetsförhållandets villkor

I Rekommendationens omfattning

1 § Tillämpningsområde

Denna rekommendation tillämpas på arbetstagare med månadslön och timmlön i företag, organisationer, föreningar, stiftelser och andra sammanslutningar inom den privata konst- och kulturbranschen.

Med företag inom den privata konst- och kulturbranschen avses ett företag vars huvudsakliga område är att producera konst- och/eller kulturservice.

II Arbetsförhållandet

2 § Ingåendet av arbetsförhållandet

1. Arbetsavtalet ingås skriftligt innan arbetsförhållandet börjar.
2. Arbetsavtalet gäller tills vidare. Arbetsavtalet kan ingå för viss tid om grundad anledning. I det skriftliga arbetsavtalet måste nämnas grunderna till varför det ingåtts en visstidsanställning.
3. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan separat avtala om en provotid på högst fyra månader. Såvida det arbetsavtalet som ingåtts för viss tid är kortare än åtta måna-

der får provotiden vara högst hälften av avtalets giltighetstid.

4. Arbetsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott angående arbetsförhållandets förmåner, om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utan avbrott eller endast med korta avbrott.

3 § Avslutandet av arbetsförhållandet

1. I ett arbetssförhållande som gäller tills vidare är uppsägningstiden för arbetsgivaren:
 - 14 dagar, om arbetsförhållandet har varat högst ett år
 - 1 månad, om arbetsförhållandet har varat över ett år men högst fyra år
 - 2 månader, om arbetsförhållandet har varat över fyra år men högst åtta år
 - 4 månader, om arbetsförhållandet har varat över åtta år men högst tolv år
 - 6 månader, om arbetsförhållandet har varat över tolv år.

2. I ett arbetsförhållande som gäller tills vidare är uppsägningstiden för arbetstagaren:
 - 14 dagar, om arbetsförhållandet har varat högst fem år
 - 1 månad, om arbetsförhållandet har varat över fem år.
3. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör när den avtalade tiden löper ut. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan inte sägas upp om arbetsgivaren och arbetstagaren inte separat avtalar om att avtalet är uppsägningssbar.
4. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om att ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan sägas upp, tillämpas de ovan nämnda uppsägningstiderna.
5. Uppsägningen sker alltid skriftligt eller på annat bevisligt sätt.

III Arbetstid

4 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 7,5 timmar i dygnet och högst 37,5 timmar i veckan.
2. Arbetstiden kan också ordnas så att den är i genomsnitt högst 37,5 timmar i veckan. Då skall på för-

hand uppgöras en arbetsskifts-förteckning för den tid under vilken arbetstiden utjämnas till den genomsnittliga arbetstiden. Utjämningsperioden är högst 8 veckor. Den ordinarie arbetstiden i dygnet kan vara högst 8 timmar och i veckan högst 48 timmar.

3. Arbetstagaren har rätt till ½ - 1 timmes matrast.
4. Långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul, nyårsdagen, trettondagen samt jul- och midsommarafton är lediga dagar med lön.

I fall den timanställda arbetstagarens ordinarie arbetstid varierar, baserar sig lönen för heldagar, som infaller på vardagar på de regelbundna inkomsterna under de föregående tre månaderna.

5 § Mertids-, övertids- och söndagsarbete

1. Mertidsarbete är det arbete som utförs mellan den avtalade ordinarie arbetstiden och den längsta lagenliga ordinarie arbetstiden (8 timmar). För mertidsarbete betalas enkel timlön för varje utförd timme.

2. Dygnsövertid är det arbete som per dygn utförs utöver den lagenliga ordinarie maximiarbetstiden (8 timmar) eller när den genomsnittliga arbetstid tillämpas över den arbetstiden som framgår av arbetsskiftsförteckningen. Vid dygnsövertid betalas för de två första timmarna en lön höjd med 50 % och för de därpå följande timmarna en lön höjd med 100 %.
3. Veckoövertid är det arbete som per vecka utförs utöver den lagenliga maximiarbetstiden (40 timmar) eller när den genomsnittliga arbetstiden tillämpas över den arbetstid som framgår av arbetsskiftsförteckningen. Vid veckoövertid betalas för de åtta första timmarna en lön höjd med 50 % och för de därpå följande timmarna en lön höjd med 100 %.
4. När arbetet utförs på söndag, kyrklig helg, första maj och självständighetsdagen skall lönen betalas förhöjd med 100 %.
5. Med arbetstagarens medgivande kan mertids- och övertidsarbete ersättas med motsvarande beräknad ledig tid.
6. Mertids- och övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens initiativ och arbetstagarens samtycke.
7. Arbetstagaren som är i ledande ställning samt en arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är att direct leda eller övervaka andra, får avtala om att mertids- och övertidsersättning betalas som en särskild månadsersättning.

6 § Flexibel arbetstid

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan ingå avtal om flexibel arbetstid. Inom flexibel arbetstid kan arbetstagaren inom överenskomna gränser bestämma den tidpunkt då hans dagliga arbete börjar och sluter.
2. När flexibel arbetstid avtals måste man komma överens om den fasta arbetstiden, gränsen för flexibel arbetstid per dygn, förläggningen av vilotider samt maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden. Maximum kan vara högst +/- 40 timmar.
3. Flexibel arbetstid får inte användas för övertidsarbete.

7 § Ledighet per vecka

Arbetstiden skall arrangeras så, att arbetstagaren en gång i veckan får 35 timmar ledigt tid utan avbrott.

Den skall vara om möjligt i samband med söndag.

IV Insjuknande och annan frånvaro

8 § Sjukdomsfall

1. Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstiden till arbetstagare. Förutsättningen är att arbetstagaren inte har förorsakat arbetsoförmågan avsiktligt eller genom grovt vållande.
2. Arbetstagaren skall utan dröjsmål meddela om sin frånvaro och om hur länge den beräknas pågå. På begäran skall arbetstagaren uppvisa läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godtagen utredning.
3. Arbetsgivaren betalar den normala lönen till arbetstagaren i samband med varje fall av arbetsoförmåga enligt arbetsförhållandets längd:
 - arbetsförhållandet har fortgått mindre än en månad, 50 % av lönen för den dagen arbetstagaren insjuknade och 9 dagar därefter
 - arbetsförhållandet har fortgått minst en månad, men mindre än 3 år, full lön för 4 veckor
 - arbetsförhållandet har fortgått minst 3 år, men mindre än 5 år, full lön för 5 veckor
 - arbetsförhållandet har fortgått minst 5 år, men mindre än 10 år, full lön för 6 veckor
 - arbetsförhållandet har fortgått minst 10 år, full lön för 8 veckor.
4. I fall den timanställda arbetstagarens ordinarie arbetstid varierar, baserar sig lönen för sjukdomstiden på de regelbundna inkomsterna under de föregående tre månaderna.
5. När arbetsgivaren betalar lönen till arbetstagaren för sjukdomstiden, har arbetsgivaren rätt att få den enligt sjukförsäkringslagen för samma tid utbetalda sjukförsäkringsersättningen.

9 § Moderskaps-, faderskaps-och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Arbetsgivaren betalar för tiden för moderskapsledigheten lön för tre månader. Förutsättningen är att arbetsförhållandet har fortgått oavbrutet minst 6 månader omedelbart före moderskapsledigheten.

I fall den timanställda arbetstagarens ordinarie arbetstid varierar, baserar sig lönen för moderskapsledigheten på de regelbundna inkomsterna under de föregående tre månaderna.

3. Arbetsgivaren betalar för tiden för faderskapsledigheten lön för 18 dagar. Förutsättningen är att arbetsförhållandet har fortgått oavbrutet minst 6 månader omedelbart före faderskapsledigheten.

I fall den timanställda arbetstagarens ordinarie arbetstid varierar, baserar sig lönen för faderskapsledigheten på de regelbundna inkomsterna under de föregående tre månaderna.

4. Arbetsgivaren har rätt att få den enligt sjukförsäkringslagen för samma tid utbetalda moderskapspenningen eller motsvarande del av den betalda lönen.

10 § Tillfällig vårdledighet

1. När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet högst fyra arbetsdagar för att vårda barnet eller att ordna vård.
2. Arbetstagaren skall så fort som möjligt meddela om tillfällig vårdledighet och om hur länge den beräknas begå. På begäran skall arbetstagaren uppvisa en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.
3. Arbetsgivaren betalar lönen till arbetstagaren för tiden för tillfällig vårdledighet för 4 arbetsdagar.

11 § Tillfällig frånvaro

1. Arbetstagaren beredes möjlighet till kort tillfällig frånvaro utan lön vid akut sjukdomsfall i familjen. En dylik frånvaro minskar inte arbetstagarens semesterförmåner.
2. Arbetstagaren har rätt till kort tillfällig frånvaro med lön i samband med en nära anhörigs död och begravning. En dylik frånvaro minskar inte arbetstagarens semesterförmåner.

V Semester och semesterpremie

12 § Semester

1. Arbetstagarens rätt till semester och semesterersättning bestäms av semesterlagen.
2. Arbetstagaren är berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad enligt vilken semestern fastställs, om arbetsförhållandet har fortgått minst ett år vid utgången av det kvalifikationsår enligt vilken semestern fastställs (31.3). Om arbetsförhållandet har fortgått mindre än ett år, är arbetstagaren berättigad till semester under två vardagar för varje full månad.
3. Arbetstagaren ges semester vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Av semester skall 24 vardagar ges under sommarsemesterperioden som är 1.5 – 30.9. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att semestern ges annorlunda enligt semesterlagen.
4. Arbetsgivaren skall meddela arbetstagaren tidpunkten för semestern senast en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, får tidpunkten för semestern meddelas senast två veckor innan semestern börjar.
5. Under semestertid betalas arbetstagaren semesterlön enligt bestämmelserna i semesterlagen.
6. Till arbetstagaren som är i arbete så få dagar att han inte är berättigad till semester, betalas semesterersättning 9 % av den utbetalda eller till betalning förfallna lönen. Till arbetstagaren vars arbetsförhållande har fortgått minst ett år vid utgången av kvalifikationsåret betalas semesterersättning 11,5 %.

7. När arbetsförhållandet upphör är arbetstagaren berättigad att i stället för semester erhålla semesterersättning för den tid han inte dittills har erhållit semester eller semesterersättning.

13 § Semesterpremie

Till arbetstagaren betalas i semesterpremie 50 % av hans lagstadgade semesterlön i samband med betalningen av semesterlönen.

Ifall arbetsgivaren säger upp arbetstagaren på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker betalas semesterpremie för den semesterersättning som betalas när arbetsförhållandet upphör.

VI Löne bestämmelser

14 § Timplönedevisorn

Vid beräkning av timplönen är timplönedevisorn 158.

VII Övriga bestämmelser

15 § Resande

1. Vid ersättning av resekostnader och vid betalning av dagtrakamenten tillämpas skattestyrelsens för tillfället giltiga beslut om skattefria resekostnadsersättningar.
2. När arbetstagaren reser utanför sin ordinarie arbetstid för att utföra till arbetet hörande uppgifter betalas han som resetidsersättning grundlön för varje timme använd för resan eller ges motsvarande ledig tid, om man speciellt har kommit överens om ersättandet av resetiden.

16 § Ersättning om arbetsredskap

Om arbetstagaren enligt avtal använder sina egna arbetsredskap för att utföra till arbetet hörande uppgifter, skall den betalade ersättningen separat avtalas.

17 § Utbildning

Arbetsgivaren skall ordna behövlig utbildning för arbetstagaren då arbetsuppgifterna förändras eller utvecklas. Utbildningen som ordnas inom ordinarie arbetstid räknas som arbetstid.

18 § Upphovsrätt

Upphovsrätten bestäms enligt lagen om upphovsrätt. Arbetstagaren och arbetsgivaren skall separat avtala om överlåtelse av upphovsrätten och upphovsrättsersättningen.

VII Giltighetstid

Denna rekommendation är giltig 1.4.2017–31.3.2018.

Helsingfors den 18 mars 2017.

AKAVAS SPECIALORGANISATIONER RF



Salla Luomanmäki
verksamhetsledare



Tuire Torvela
jurist

FACKORGANISATIONEN FÖR KONST- OCH KULTURSEKTORN TAKU RF



Mari Lankinen
ordförande



Kirsi Herala
verksamhetsledare

ARBETSAVTAL/KONST- OCH KULTURBRANSCH

1. Arbetsavtalsparter

Arbetsgivare: _____ Y-tecken _____

Arbetstagare: _____ Personbeteckning _____

2. Arbetsavtalets giltighetstid

Anställningens begynnelse­dag: _____

Arbetsavtalet är i kraft

tillsvidare för viss tid, tills _____

Orsaken till avtalets tidsbundenhet: _____

3. Benämning och arbetsuppgifter

4. Arbetsplats

5. Arbetstid

Arbetstid _____ timmar/dygn och _____ timmar/vecka

Genomsnittlig arbetstid _____ timmar/vecka.

6. Löne och lönebetalningsperiod

När arbetsförhållandet inleds är lönen: _____

Lönebetalningsperiod: _____

Naturaförmån: _____

7. Arbetsavtalets uppsägningstid

enligt Akavas Specialorganisationer och TAKU rf:s rekommendation för konst- och kulturbranschen.

8. Ärenden med särskilt avtalsbehov

Om prøvotiden har avtalats följande: _____

resetid ersättes enligt Akavas Specialorganisationer och TAKU rf:s rekommendationen för konst- och kulturbranschen med lön / ledig tid.

Om arbetsredskapsersättningen har avtalats följande: _____

Om upphovsrätten har avtalats följande: _____

9. Övriga villkor

På arbetsförhållandet tillämpas i varje enskilt fall den Akavas Specialorganisationer och Fackorganisationen för konst-och kultursektorn TAKU rf:s giltiga rekommendation om arbetsförhållandets villkor för konst-och kulturbranschen.

10. Underskrifterna

Anvisningen om avtal om distansarbete

Definition av distansarbete

Distansarbete är arbete som regelbundet utförs utanför arbetsgivarens lokaliteter.

Avtal gällande distansarbete

Distansarbete baserar sig på frivillighet både för arbetsgivarens och arbetstagarens del. Ett skriftligt avtal skall ingås om distansarbete i vilket åtminstone följande saker bör ingå:

1. *Distansarbetets begynnelse- och giltighetstid*

Distansarbetet kan pågå tillsvidare eller för viss tid.

2. *Arbetet som utförs som distansarbete*

I avtalet skall definieras arbetet som skall utföras som distansarbete och var arbetet utförs.

3. *Arbetsförhållandets villkor*

På distansarbetet tillämpas giltig arbetslagstiftning såsom arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen.

På distansarbetet tillämpas Akavas Specialorganisationer rf:s och Fackorganisationen för konst- och kultursektorn TAKU rf:s rekommendation om arbetsförhållandets villkor för konst- och kulturbranschen.

4. *Kontakter*

I avtalet skall definieras hur och när arbetsgivaren och arbetstagaren skall vara i kontakt med varandra.

5. *Arbetsredskap och apparatur*

Arbetsgivaren skaffar och bekostar de arbetsredskap, apparatur, program och linkar som behövs för distansarbetet. Arbetsgivaren ansvarar för installeringen, servicen, underhåll och försäkringen och kostnaderna.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att arbetstagaren använder sin egna arbetsredskap och apparatur för att utföra till sitt arbetet hörande uppgifter, måste man avtala om ersättningen för deras användande och kostnader.

6. *Arbetsutrymmen och -möbler*

I avtalet skall definieras arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning för kostnader som uppkommer av arbetsutrymmen, -möbler och deras underhåll.

7. *Avslutandet av distansarbetet*

I avtalet skall avtalas om de förfaringsmetoder med tillämpning av vilka arbetsgivaren och arbetstagaren kan avsluta distansarbetet och arbetstagaren kan återvända eller förflyttas att arbeta i arbetsgivarens lokaliteter.

Akavas Specialorganisationer

Jurist Tuire Torvela
Magistratsporten 4 A, 6. vån.
00240 Helsingfors
tel. 0201 235 356
tuire.torvela@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Fackorganisationen för konst- och kultursektorn TAKU

Verksamhetsledare Kirsi Herala
tel. 040 5111 200
taku@taku.fi
www.taku.fi